



*Farsta stadsdelsförvaltning*

UPPFÖLJNING 2011

AV

JÄMSTÄLLDHETS- OCH  
MÅNGFALDSPLAN

2010 - 2012

# Handlingsplan för jämställdhet och mångfald 2010

Stockholms stads integrationsprogram strävar bland annat till att minska etnisk och social segregation. Farsta stadsdelsförvaltning arbetar aktivt för att bidra till detta. För att ge stadsdelens boende en god vård och service ska förvaltningen ta till vara och använda den värdefulla kulturella och språkliga kompetens som finns hos förvaltningens nuvarande och framtida medarbetare.

Farsta stadsdelsförvaltning ska i allt väsentligt vara en jämlik arbetsplats där det bedrivs ett aktivt arbete för jämställdhet och ökad mångfald. Alla ska behandlas likvärdigt fråga om arbete och anställningsvillkor oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller fysisk eller psykisk funktionsnedsättning ska alla behandlas lika i. Arbetsklimatet i förvaltningens verksamheter ska kännetecknas av respekt för och kunskap om olikheter hos människor och kulturer. De anställdas olika kompetenser är en styrka och en resurs. Främlingsfientlighet, rasism och diskriminering ska aktivt motarbetas.

Den av stadsdelsnämnden beslutade jämställdhets- och mångfaldsplanen är ett övergripande policydokument och gäller för alla verksamheter. Jämställdhets- och mångfaldsarbete ska ingå som en naturlig och integrerad del i det dagliga arbetet. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att jämställdhet och ökad mångfald i arbetslivet ska uppnås. Cheferna har ansvar inom sina verksamheter för jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska planeras, dokumenteras och utvärderas på samma sätt som övrig verksamhet inom stadsdelsnämnden. Varje arbetsställe ska konkretisera hur man aktivt kommer att arbeta med jämställdhet och mångfald utifrån verksamhetens specifika förutsättningar.

## Definitioner

- **Jämställdhet** avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män och betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.
- **Jämlikhet** utgår från alla människors lika värde och innebär att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.
- **Mångfald** ett samhälle med mångfald som grund förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Ett sådant samhälle utgår ifrån alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningar, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

## Inriktningsmål för jämställdhets- och mångfaldsarbete

- Arbete för jämställdhet och mångfald ska vara integrerat i all verksamhet
- Stadsdelsförvaltningen ska sträva efter en jämnare könsfördelning inom alla yrkesgrupper
- Både män och kvinnor ska ges förutsättningar att kombinera arbete med föräldraskap och närståendevård

- Löneskillnader på andra grunder än de som följer av arbetets art och den personliga prestationen ska inte förekomma.
- Kvinnors relativa högre sjuktal ska minskas i förhållande till mäns
- Medarbetare ska inte utsättas för diskriminering, sexuella eller andra trakasserier oavsett grund

## Samverkan

Handlingsplanen är framtagen i samverkan med de fackliga organisationerna.

## Regelverk som styr arbetet

**Diskrimineringslagen** och de policydokument som gäller i staden och förvaltningen styr jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Lagen innehåller bestämmelser om såväl jämställdhetsarbete som förbud mot diskriminering av anställda och arbetssökande grundat på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Förvaltningens policy mot kränkande behandling omfattar samma grupper.

Lagen ställer krav på att arbetsgivaren

- ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet, dvs. kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet
- inom ramen för sin verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Lagen ställer också krav på aktiva åtgärder i arbetslivet vad gäller kön, etnisk tillhörighet och trosuppfattning där

- arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder
- det ska bedrivas ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter
- arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla
- trakasserier och repressalier ska förhindras
- vid rekrytering ska ges möjlighet för alla att söka lediga anställningar

Ur jämställdhetssynpunkt ställs ytterligare krav som att

- arbetsgivare och arbetstagare särskilt ska verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och anställningsvillkor i lika eller likvärdiga arbeten och för lika löneutveckling
- underlätta förvärvsarbete och föräldraskap
- vidta åtgärder för en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män i olika arbeten
- genomföra en lönekartläggning vart tredje år
- upprätta en handlingsplan för jämställda löner vart tredje år
- upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år

## Vad har hänt?

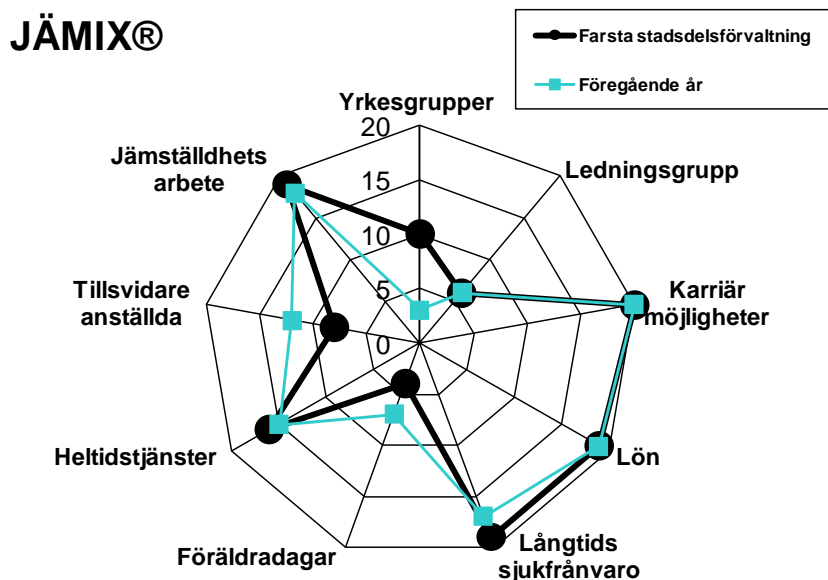
Farsta stadsdelsförvaltning har fortsatt jämföra sig med staden och andra organisationer utifrån ett jämförelseperspektiv bestående av nio indikatorer som vägs samman enligt JÄMIX<sup>®</sup> framtaget av Nyckeltalsinstitutet.

- Yrken - förhållandet 40 – 60 % kvinnor/män
- Ledning - ledningsgrupp med förhållandet 40 – 60% kvinnor/män
- Chefskap - samma möjlighet att bli chef
- Ersättning – lika lön
- Ohälsa – lika långtidssjukfrånvaro
- Föräldraskap – mäns föräldraledighet
- Arbetstid – lika stor andel heltidsanställda
- Trygghet – andelen med fast anställning lika
- Jämställdhetsplan – aktivt arbete nedlagt

Sammanvägt jämställdhetsindexet för åren 2008 – 2010

	2008	2009	2010
Farsta	115	117	121
Median	109	113	116

Jämfört med föregående år har förvaltningen nått ett högre indextal.



Områden där förvaltningen inte förbättrat sina värden är mäns uttag av föräldradagar och andel män med tillsvidareanställning. Här finns potential att förbättra resultaten till kommande år.

Ett exempel på det aktuella jämställdhets- och mångfaldsarbete i Farsta:

### **Gruppboheter för funktionshindrade**

*Vi har tagit upp frågan om hur det kommer sig att det är högre antal procent män som valt att arbeta 100% jämfört med kvinnor i våra verksamheter samt att det är fler män som valt att arbeta på enheter där det förekommer hot om våld och våld.*

*Vi har också frågat oss vad man kan göra åt detta och t.ex. skaffat in gummiband för att stärka muskulaturen samt låga pallar för att kunna arbeta bra ergonomiskt utan att göra sig illa/bli för trött i kroppen på enhet där det förekommer mycket lyft.*

*På enheter med hot om våld och våld har vi ökat den pedagogiska kunskapen genom utbildning och metodhandledning i lågaffektivt bemötande.*

*När det sker förändringar i personalstat tillfrågas alltid personal om det finns intresse att prova på tjänst på annan gruppbohet, byta dag mot natt eller tvärt om samt att höja sin tjänstgöringsgrad innan ev. ledig tjänst/vikariat lyses ut.*

*Vi deltar i projekt CARPE, utbildningsinsatser i EU-projekt, som har både BAS- och spetsutbildningar med svenska som andraspråk som komplement till ordinarie utbildningar.*

## **Arbetsförhållanden**

**3 kap, 4 §** "Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning."

### **Redovisning av vissa nyckeltal vid Farsta stadsdelsförvaltning:**

#### **Anställda med månadslön fördelade på kön per sista oktober**

	2008		2009		2010		2011	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	1322	83,1	1246	84,9	1137	84,8	1110	84,4
Män	269	16,9	227	15,1	203	15,2	205	15,6
Totalt	1591		1503		1340		1315	

Förvaltningens verksamhet är liksom vård- och omsorgsrelaterade verksamheter i övrigt starkt kvinnodominerad. Andelen kvinnor är tämligen konstant runt 83 – 85 procent.

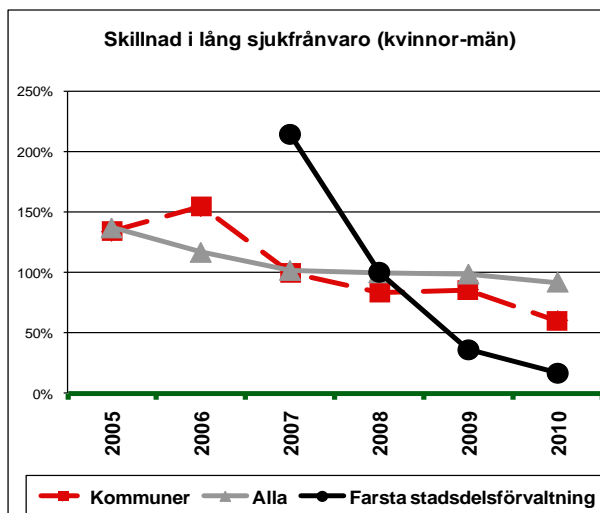
Arbetsorganisation och arbetsmiljö, den fysiska såväl som den psykosociala, ska lämpa sig för både kvinnor och män oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det ska inte finnas några praktiska hinder för vare sig män eller kvinnor att arbeta i Farsta stadsdelsförvaltning.

#### **MÅL 2010**

Minskad sjukfrånvaro totalt och i synnerhet för kvinnor. Mål för 2010 är en sjukfrånvaro på högst 5%.

## RESULTAT

Sjukfrånvaron sänktes under perioden december 2009 t o m december 2010 från 7,8% till 5,9% och skillnaden mellan kvinnors och mäns långa sjukfrånvaro har minskat.



Om kvinnors och mäns sjukfrånvaro (i genomsnitt) är lika stor ska värdet vara 0%, d v s 0% skillnad. Ju högre stapel desto högre frånvaro har kvinnor jämfört med män.

## MÅL FÖR 2012

Sjukfrånvaron ska sänkas ytterligare till 4,5%

## ÅTGÄRDER

Arbetet fortsätter med samma insatser som under 2010 -11 bland annat med individuella och grupporienterade hälsoplaner. Även arbetet med "Hälsa och verksamhet", som är en etablerad arbetsmetod att stärka ett resultatintriktat ledarskap och öka medarbetarens delaktighet och ansvar för verksamheten, fortsätter.

Förvaltningen fortsätter även arbetet att "leana" sina verksamheter. Att arbeta med ständiga förbättringar ger ökat engagemang för verksamheten som förhoppningsvis också har minskad sjukfrånvaro som bieffekt.

## Förvärvsarbete och föräldraskap

**3 kap, 5 §** " Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap."

## MÅL 2010

Öka möjligheterna att kombinera föräldraskap och arbete och särskilt verka för att även män tar ut föräldraledighet.

## RESULTAT.

Jämförelsen i JÄMIX visar att män i lägre utsträckning än under föregående år tagit ut föräldraledighet.

## MÅL FÖR 2012

Ökat uttag av föräldraledighet för män.

### ÅTGÄRDER

Chefer ska vara öppna för anställdas möjligheter att påverka sina arbetstider.

Det ska vara lätt för anställda att få information om rättigheter till deltid och ledighet vid föräldraledighet, pappamånader och vård av sjukt barn. Ändringar och nyheter rörande föräldraledighet distribueras av personalenhet till chefer.

Ansvariga chefer behöver vara aktiva med information och uppmuntran vad gäller pappaledighet.

Medarbetare ska inte missgynnas på grund av föräldraskap, vad gäller arbetssituation, arbetsuppgifter, löneutveckling, karriärmöjligheter eller annan utveckling i arbetet

## Rekrytering och personalrörlighet

**3 kap, 8 §** ” Arbetsgivaren skall 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.”

**3 kap 7 §** ”Arbetsgivaren skall verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.”

**Kap 3, 8 §** ”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.”

**3 kap, 9 §** ”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, skall arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar. Första stycket skall dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetstagarens resurser och omständigheterna i övrigt.”

## MÅL 2010

Att inom den närmaste treårsperioden ha ökat andelen jämställda yrkesgrupper till 20%, det vill säga att 20% av förvaltningens yrkesgrupper har en jämn könsfördelning (40/60).

Andelen män i kvinnodominerade yrkesgrupper ska öka liksom andelen kvinnor i de mansdominerade grupperna.

### ÅTGÄRDER

Inom verksamheterna ska chefer lyfta diskussioner om den egna verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv.

Platsannonser ska vara utformade så att de stimulerar till mångfald. Att, där så är möjligt, uppge både en man och kvinna som kontaktperson i annonsen, ökar chanserna att få fler sökande av båda könen. Vid anställningsintervju ska, om möjligt, anställda av båda könen medverka. En gemensam ingress ska tas fram till förvaltningens platsannonser.

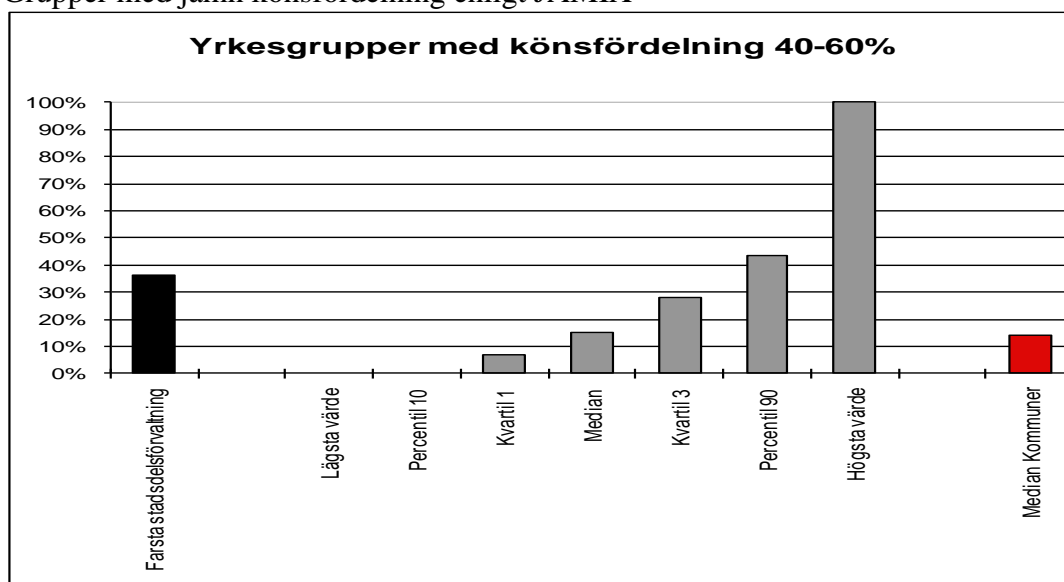
Rekryteringar ska genomföras på ett korrekt och konsekvent sätt och ingen diskriminering får förekomma, vare sig vid urvalet till anställningsintervju, under själva intervjun, när resultatet av den värderas eller när anställningsbeslut fattas. Endast frågor som är relaterade till arbetet ska ställas.

År 2011 kommer en fortbildning i rekrytering att genomföras för att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen för att bland annat motverka diskriminering och garantera att kompetensen blir avgörande vid rekrytering.

## RESULTAT för 2010

Målet med jämställda yrkesgrupper nåddes med god marginal. Jämförelsen enligt JÄMIX visar att nära 40 % av yrkesgrupperna i förvaltningen har en jämn könsfördelning i intervallet 40 - 60%. Trots det påverkas inte fördelningen kvinnor/män totalt eftersom den jämna könsfördelningen i huvudsak finns inom yrkesgrupper med två eller fyra anställda. Är det tre anställda inom ett yrke kan en jämn fördelning inte uppnås. Totalt sett har andelen kvinnor minskat marginellt.

### Grupper med jämn könsfördelning enligt JÄMIX



### MÅL FÖR 2012

Att behålla den höga andelen jämnt fördelade yrkesgrupper och att öka andelen män i kvinnodominerade yrkesgrupper liksom att öka andelen kvinnor i mansdominerade yrkesgrupper.

### ANSVARIG

Alla chefer med personalansvar

## Samverkan och målinriktat arbete

**3 kap, 1 §** "Arbetsgivare och arbetstagare skall 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.

**3 kap, 2 §** "Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall 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 skall också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.”*

**3 kap, 3 §** ”Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.”

### **Nulägesbeskrivning**

I dagsläget sker samverkan inom Farsta stadsdelsförvaltning med de fackliga organisationerna i de former som följer nedan:

*Förvaltningsgruppen* är ett forum för dialog mellan förvaltningsledningen och de fackliga organisationerna. Förvaltningsgruppen behandlar övergripande frågor för hela stadsdelens verksamhet. Förvaltningsgruppen är också arbetsmiljö- och jämställdhetskommitté. Parterna bestämmer själva sammansättningen vad avser såväl antal ledamöter som proportionen mellan arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare.

*Samverkansgrupp* finns inom varje programområde. Samverkansgruppen utgörs av de anställdas fackliga representanter och avdelningschef. Parterna bestämmer själva sammansättningen vad avser antalet ledamöter och proportionen mellan arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare. Ordförande och sekreterare i samverkansgruppen utses av arbetsgivaren, vice ordföranden utses av de fackliga representanterna.

*Lokala samverkansgrupper* utgörs av de anställdas fackliga representanter och enhetschef. Parterna bestämmer själva sammansättningen vad avser såväl antal ledamöter som proportionen mellan arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare. Ordförande och sekreterare i lokala samverkansgruppen utses av arbetsgivaren, vice ordföranden utses av de fackliga representanterna.

Andra former av samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare är arbetsplatsträffen (APT) och medarbetarsamtal.

*Arbetsplatsträffen (APT)* är forum för dialog mellan de anställda och arbetsledningen på arbetsplatsen. Ramavtalet reglerar inte storleken på en arbetsplatsträff men kräver att samverkanssystemet utformas så att en träff ger utrymme för dialog mellan samtliga medarbetare och chef kring i första hand planering, utveckling och utvärdering av verksamheten. Det innebär att APT måste definieras utifrån en naturlig arbetsgemenskap i arbetsgrupper som är så små att en dialog där alla kan delta verkligen blir möjlig.

*Medarbetarsamtal* skall hållas minst en gång per år mellan medarbetare och chef som har delegation i personal- och lönefrågor. Samtalet ska vara inplanerat tidsmässigt och i samråd med medarbetaren. Medarbetarsamtalet skall leda till en individuell handlingsplan som ger medarbetaren möjlighet till personlig utveckling i arbetet. Det är också av vikt att man lär känna varandras kompetenser, så att man använder de personliga resurserna på effektivaste sätt.

*Lokal löneöversyn* föregås av centrala förhandlingar där arbetsgivaren företräds av Kommunförbundet och arbetstagarna av de centrala fackliga organisationerna. Där bestäms de yttre ramarna d.v.s. avtalets längd, eventuella procentsatser och övriga anställningsvillkor. Utifrån dessa ramar fastställs sedan förutsättningar för respektive facklig organisation och förvaltning. Därefter sker lokal löneöversyn. Vid de lokala förhandlingarna företräds förvaltningen av närmaste lönesättande chef.

## MÅL

Alla anställda i förvaltningen ska känna till förvaltningens samverkansöverenskommelse och på vilket sätt och i vilka former samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare bedrivs.

## ÅTGÄRDER

Personalenheten har tillsammans med de fackliga organisationerna informerat om samverkansöverenskommelsens innehåll. Arbetet fortsätter under 2010.

## ANSVARIG

Respektive chef ansvarar för att samverkan i dess olika former finns, samt att det finns en dagordning där samtliga parter kan anmäla ärenden inför mötena.

Det åligger respektive ansvarig chef att synpunkter på samverkansavtalet lyfts och diskuteras igenom med fackliga representanter, så att samverkansformerna gemensamt kan ses över och förbättras.

## MÅL FÖR 2012

En egenutvärdering av hur APT fungerar på enheterna har sänts ut till alla chefer med syfte att varje APT ska utvärdera sig självt.

## Jämställdhetsanalys av löner

**3 kap, 10 §** ”I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner 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 skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall 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 brukar anses vara kvinnodominerat.”

Lönesättningen inom förvaltningen ska följa den lönepolicy som antagits av Stockholms stad. Dessutom ska chef och medarbetare, med lönepolicyn som grund, arbeta med att ta fram verksamhetsanknutna lönekriterier på arbetsplatsen. Lönesättande chefer ska kunna motivera löner, lönehöjningar och löneskillnader bland medarbetarna.

## Lönefördelning per kön på de, till antalet anställda sett, 10 största befattningsgrupperna för anställda med månadslön, per 2011-10-31

Befattning	Medianlön		Antal		Andel kvinnor (%)
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
Barnskötare	21186	18375	272	18	93,79
Förskollärare	27000	26275	189	8	95,94
Vårdbiträde	21160	21025	140	36	79,55
Undersköterska	22652	22607	131	10	92,91
Socialsekreterare	29875	27312	60	20	75,00
Vårdare	22400	21950	45	19	70,31
Vård- /biståndsbedömare	27650		34	1	97,14
Boendestödjare	23455	23000	19	13	59,38
Enhetschef/förskolechef	37342	38900	31	6	83,78
Fritidsledare	22074	21980	12	205	52,17
Förvaltningen totalt	23276	22480	1110	205	84,41

### Handlingsplan för jämställda löner

**3 kap, 11 §** "Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan."

**3 kap, 12 §** "Arbetsgivaren skall förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen skall kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner."

#### ÅTGÄRDER

Löneanalys genomförs i samband med årliga löneöversyner i syfte att eliminera osakliga löneskillnader.

### Kränkningar på grund av kön etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuella trakasserier

**Kap 3, 4§** "Arbetsgivaren ska 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."

**Kap 3, 6§** "Arbetsgivaren skall 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 sexuella för trakasserier

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska planeras, dokumenteras och utvärderas på samma sätt som övrig verksamhet inom stadsdelsförvaltningen. Varje arbetsställe ska konkretisera hur man aktivt kommer att arbeta med jämställdhet och mångfald utifrån verksamhetens specifika förutsättningar.

I förvaltningens policy mot kränkande behandling kan man bl a läsa att:

”Förvaltningen fordrar av alla anställda, oavsett ställning eller roll i organisationen, att ta ett eget, individuellt ansvar för arbetsmiljön genom att uppträda och förhålla sig med **aktning** gentemot andra och med **respekt** för alla individers egenvärde, integritet och rätt till en egen åsikt samt att i övrigt **behandla människor lika** i alla situationer människor emellan”.

Nuvarande lagstiftning lägger ett tydligt ansvar på arbetsgivaren att inte bara agera då någon utsätts för kränkande behandling baserat på kön, tro eller etnicitet. Arbetsgivare är också skyldig att bedriva ett förebyggande arbete så att personer inte utsätts för trakasserier eller repressalier på dessa grunder eller att man gjort anmälan om sådana trakasserier.

#### ÅTGÄRDER

Att under 2012 arbeta vidare med att öka medvetenheten hos såväl chefer som medarbetare om de positiva aspekterna med ökad mångfald.

Att ytterligare öka chefers/chefs kompetens om mångfaldsarbete och vad diskrimineringslagarna ställer krav på.

Chef/chef har ansvar för att

- arbetsförhållandena är sådana att de lämpar sig för alla anställda, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning
- frågor angående arbetsförhållanden tas upp under utvecklingssamtal.

Trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjudna på arbetsplatsen. Detsamma gäller även ovälkomna närmanden av sexuell natur, kränkande behandling eller andra former av trakasserier.

Som *bilaga till denna jämställdhets- och mångfaldsplan* finns förvaltningens policy med rutiner gällande diskriminering/trakasserier/kränkande behandling utifrån diskrimineringslagarna för arbetslivet.