



SOCIALTJÄNST- OCH
ARBETSMARKNADSFÖRVALTNINGEN
PERSONALAVDELNINGEN

**Jämställdhets- och
mångfaldsplan år 2010-2012 för
socialtjänst- och
arbetsmarknads- förvaltningen**

Innehåll

Planen är disponerad på följande sätt:

1. Socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningens plan för jämställdhet och mångfald, **sid 1-17**.
2. Riktlinjer om och handlingsplan mot kränkande behandling, **sid 18-23**.
3. Stadens riktlinjer – Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter, **sid 24-29**.

Inledning

Inom socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen finns ca 1200 tillsvidareanställda personer (1361 helårsarbetande). Av de tillsvidaranställda personerna är ca 70 % kvinnor och 30 % män. Förvaltningsledningen består av 8 personer, 5 kvinnor (62 %) och 3 män (38 %).

Aktuella siffror på antalet personer som arbetar inom staden som är födda utomlands är för närvarande under framtagande av USK. Planen kommer därför att kompletteras med sådan redovisning. Vid tidigare socialtjänstförvaltningen var siffran år 2008 19 %.

Ambitionerna vad gäller jämställdhets- och mångfaldsarbetet vid socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen är höga och det råder en nolltolerans mot alla former av kränkande behandling. Förvaltningsledning och chefer på samtliga övriga nivåer kommunicerar tydligt den nolltolerans som föreligger. Ärenden gällande kränkande behandling förekommer i mycket liten utsträckning. Det kan dock inte uteslutas att kränkande behandling förekommer indirekt och omedvetet i form av till exempel osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information och dylikt. Det är därför viktigt att denna fråga ständigt hålls levande. Alla såväl chefer som medarbetare måste vara väl insatta i förvaltningens riktlinjer om och handlingsplan mot kränkande behandling. Attityder och värderingar såväl i arbetsgruppen som i förhållande till brukarna och/eller medborgarna måste kontinuerligt diskuteras. För att synliggöra och skapa insikt om frågorna krävs kunskap. Därför kommer förvaltningen kontinuerligt inom ramen för de kompetensutvecklingsinsatser som genomförs belysa dessa frågor.

Arbetet med jämställdhet och mångfald ska kännas roligt och meningsfullt, inte vara krångligt och betungande utan ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Gällande lagstiftning anger och stadens riktlinjer framhåller att varken jämställdhets- eller mångfaldsfrågorna är ”egna frågor” utan ska integreras i övrig verksamhet, systematiseras och följas upp. Frågorna har således en central plats och kommer att integreras i samtliga de aktiviteter som anges i verksamhetsplanerna de kommande tre åren under målet ”Socialtjänst- och arbetsmarknadsnämnden ska vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare”. År 2010 förstärks det konsultativa stödet till cheferna såväl på ett individuellt som strukturellt plan. Prioriterade områden i detta sammanhang är arbetsmiljöfrågorna

i vid mening och då inte minst att öka hälsa och minska sjukdom samt att stärka cheferna i deras kommunikativa förmåga och situationsanpassade ledarskap. I samtliga dessa områden ingår jämställdhets- och mångfaldsfrågorna som en naturlig del.

Den systematik och uppföljning som krävs för ett framgångsrikt arbete kräver en god dokumentation. Utifrån genomförd enkät till cheferna inom förvaltningen kan det konstateras att det allttjämt föreligger förbättringsområden vad gäller att i verksamheterna dokumentera det arbete som bedrivs inom arbetsmiljöområdet, av vilket arbetet kring jämställdhet och mångfald utgör en central del.

De förstärkta stödåtgärderna riktar sig därför bland annat mot utarbetande av planerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Dessa planer ska från och med år 2010 omfatta även jämställdhets- och mångfaldsfrågorna.

Vissa verksamheter har kommit långt i jämställdhets- och mångfaldsarbetet i förhållande till brukarna och/eller medborgarna men generellt sett kan konstateras att det arbete som dokumenteras i detta avseende är långt ifrån tillfredställande. Under de tre åren som denna plan omfattar ska detta vändas så att samtliga verksamheter vid halvårsskiftet 2012 har ett väl dokumenterat och kvalitativt jämställdhets- och mångfaldsarbete i förhållande till brukarna och/eller medborgarna.

Från och med år 2010 tillkommer också i verksamhetsberättelsen att samtliga nämnder såväl i förhållande till medarbetarna (nuvarande och presumtiva) som till brukarna och/eller allmänheten ska redovisa vilka insatser som genomförts för att identifiera och undanröja hinder för full delaktighet samt förebygga och bekämpa diskriminering mot personer med funktionshinder. Jämställdhets- och mångfaldsplanen omfattar således nu också detta perspektiv. Sedan tidigare finns detta område med i riktlinjerna om och handlingsplanerna mot kränkande behandling.

Lag och riktlinjer som ligger till grund för arbetet med jämställdhet och mångfald

Till grund för förvaltningarnas arbete med jämställdhet- och mångfald ligger diskrimineringslagen och stadens riktlinjer ”Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

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.

Utifrån gällande lagstiftning har staden sedan utarbetat riktlinjer för nämnder och styrelsers jämställdhetsarbete - ”Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter”.

Riktlinjerna innehåller bland annat en checklista för utformning av jämställdhets- och mångfaldsplanerna i staden. Socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen följer nedan i riktlinjerna angiven struktur (10 punkter). Det staden anger är i kursiv stil. Därefter redogörs för socialtjänstförvaltningens arbete inom de olika områdena.

1. Planens datering

Den första punkten anger att planen ska upprättas vart tredje år.

2. Uppföljning och utvärdering av planen

Planarbetet ska årligen följas upp och eventuella avvikelser från mål anges, i samband med verksamhetsberättelsen. Antalet diskrimineringsärenden med tillhörande kostnader ska också redovisas. Analys och utvärdering av resultat från föregående planperiod skall redovisas i den nya planen för den kommande treårsperioden.

Inledning

Socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen kommer årligen att följa upp jämställdhets- och mångfaldsarbetet dels genom stadens Jämix-undersökning, dels genom stadens medarbetarenkät (nedbruten på kön och etnicitet), dels genom intern enkät till samtliga chefer med personal- och budgetansvar samt dels genom handlingsplanerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Eventuella avvikelser kommer sedan årligen att redovisas i verksamhetsberättelsen. En mer omfattande utvärdering genomförs inför nästa planperiod och redovisas i jämställdhets- och mångfaldsplanen för år 2013-2015. Såväl Jämix som medarbetarenkäten som redovisas nedan speglar förhållandena år 2008 för dåvarande socialtjänstförvaltningen, eftersom senare resultat ännu inte inkommit. Den interna enkäten speglar förhållandena år 2009. Handlingsplanerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet kommer från och med år 2010 att sammanställas, analyseras och följas upp på ett förvaltningsövergripande plan. Utfallet redovisas således inte samlat i denna plan, utan avvikelser först i samband med verksamhetsberättelsen för år 2010 och sedan samlat i jämställdhets- och mångfaldsplanen avseende perioden 2013-2015.

Utifrån ovan angivna uppföljningsinstrument erhåller förvaltningen ett brett underlag för att på ett strategiskt, systematiskt och målinriktat sätt kunna bedriva arbetet kring jämställdhet och mångfald.

Jämix

Jämix är ett jämställdhetsindex med utgångspunkt i nio mätbara nyckeltal som utgör indikatorer på centrala aspekter i organisationen. De nio nyckeltalen framgår av tabellen nedan. De vägs samman till ett jämställdhetsindex, ett mått på hur långt jämställdheten har nått. Varje nyckeltal kan ge maximalt 20 poäng. Maximalt Jämix kan således uppgå till som mest 180 poäng. Medianvärdet för Stockholms

stad är 133 poäng. Socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningens Jämix uppgår till 139 poäng, vilket är det näst högsta värdet av verksamheterna inom Stockholms stad som ingår i Jämix. Det samlade resultatet och de enskilda nyckeltalen kan jämföras mot andra förvaltningar i Stockholms stad och mot andra organisation som ingår i undersökningen.

De enskilda nyckeltalen, utfallet för socialtjänstförvaltningen jämfört med staden som helhet

| Områden/9 nyckeltal | SoT 2008 | Sthlm:s stad 2008 | Kommentarer |
|--|---------------|----------------------|---|
| Andel yrkesgrupper där könsfördelningen är 40-60 % | 18% /5p | 20%/6p | Ju högre andel desto högre andel jämställda yrkesgrupper. |
| Kvinnor i högsta ledningsgruppen (40-60 %) | 63%/18p | 50% /20p | Det är jämställt om värdet är mellan 40 och 60 %. |
| Chefskap – samma möjlighet att bli chef | 0,94/19p) | 0,89/18p | Är värdet 1,0 är det helt jämställt. Är värdet under 1,0 är kvinnor underrepresenterade på chefspositioner. |
| Lika lön | 2% /20p | -1,7%/ 20p | Om kvinnors och mäns löner är lika stora ska värdet vara 0 %. Ju mera minus desto lägre lön har kvinnor i genomsnitt i förhållande till män. |
| Ohälsa - långtidssjukfrånvaro | 38% /17p | 107%/10p | Om kvinnors och mäns långtidssjukfrånvaro är lika stora ska värdet vara 0 %. |
| Uttag av föräldradagar av män | 35/9p | 43/11p | Hur många föräldradagar har män som tagit ut föräldradagar i genomsnitt tagit ut. Nyckeltalet speglar jämställdhetsstrukturen i organisationen. |
| Skillnad i sysselsättningsgrad | -4,6%/ 16p | -6,7%/ 14p | Skillnaden ska vara 0. Ju mer minus desto fler kvinnor som inte har en heltidsanställning jämfört med män. |
| Skillnad i andel tillsvidareanställning | -2,5%/ 15p | 3,2% /14p | Om kvinnor har en tillsvidareanställning i lika hög grad som män ska skillnaden vara 0 %. Ju mer minus desto fler kvinnor som inte har tillsvidareanställning jämfört med männen. |
| Jämställdhetsarbete – aktivt arbete nedlagt | 20p | 20p | Speglar hur väl jämställdhetsplanen lever upp till lagens krav. |
| SA | 139p | 133p | |

Stadens medarbetarenkät

Stadens årliga medarbetarenkät innehåller 51 påståenden som tillsammans med tre sammanfattande helhetsfrågor gör det möjligt att bilda ett Nöjd-Medarbetar-Index (NMI). Modellen är uppbyggd dels av ett mått av för helhetsbetyget av nöjdheten, NMI, dels av nio faktorer/frågeområden som speglar olika delar av arbetsförhållandena. Faktorerna mäts med ett antal frågor som behandlar olika delar av respektive faktor/faktorerna. De nio faktorerna/frågeområdena framgår av tabellen nedan. Analysmodellen beräknar ett betygsindex från 0-100 för varje faktor/frågeområde. Ju högre indexvärdet är, desto högre är betyget.

Faktorer/frågeområden, utfallet för socialtjänstförvaltningen, jämfört med staden som helhet

| Delområden | Män | Kvinnor | Utrikes födda | Födda i Sverige | SoT 2008 | Sthlm:s stad 2008 |
|--------------------------|-----------|-----------|---------------|-----------------|-----------|-------------------|
| Organisation | 70 | 68 | 64 | 69 | 68 | 68 |
| Ledarskap och chefer | 72 | 63 | 68 | 66 | 66 | 66 |
| Delaktighet | 73 | 72 | 72 | 72 | 72 | 70 |
| Medarbetarskap | 75 | 77 | 78 | 76 | 76 | 74 |
| Utveckling och kompetens | 71 | 69 | 70 | 70 | 70 | 69 |
| Trivsel | 74 | 70 | 74 | 72 | 72 | 71 |
| Arbetsklimat | 75 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| Arbetsbelastning | 76 | 70 | 75 | 71 | 72 | 61 |
| Hälsa | 65 | 62 | 64 | 62 | 63 | 62 |
| Samlat resultat | 64 | 60 | 64 | 61 | 61 | 59 |

Kommentarer

Män och kvinnor liksom medarbetare födda i Sverige och utrikes födda ger ett klart godkänt betyg på arbetsförhållandena. Männerna ger dock ett något högre betyg än kvinnorna på arbetsförhållandena. NMI 64 jämfört med 60 för kvinnorna. Utrikes födda medarbetare är nöjdare än de som är födda i Sverige, NMI 64 jämfört med 61. NMI för männen på socialtjänstförvaltningen ligger över genomsnittet för staden medan kvinnorna har ett genomsnittligt NMI. NMI för utrikes födda är högre på socialtjänstförvaltningen än i staden.

Förvaltningens interna enkät

Utfallet av förvaltningens interna enkät till chefer med personal- och budgetansvar redovisas under punkt 5 – ”Aktiva åtgärder och mätbara mål”.

Handlingsplanerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet

Det ska på varje arbetsplats finnas en plan för det systematiska arbetsmiljöarbetet, den ska följas upp årligen och vid behov revideras. I början av året när den årliga översynen har gjorts sänds den till respektive samverkansgruppen. I handlingsplanen dokumenterar varje verksamhet sina arbetsmiljöfrågor, vilket också inkluderar hur verksamheten under året ska arbeta med att främja hälsa och motverka sjukdom. Centralt är också förhållanden såsom till exempel föräldraskap. Hur kan man till exempel underlätta för att förena föräldraskap med yrkeslivet och på detta sätt göra medarbetarna nöjdare och uppnå en bättre arbetsmiljö. Inom hela området jämställdhet- och mångfald finns en rad saker att arbeta med som bidrar till en god arbetsmiljö, en arbetsmiljö som präglas av jämställdhet och likabehandling och i förlängningen en hälsosam arbetsplats. Till grund för planen om det systematiska arbetsmiljöarbetet ligger en analys av medarbetarenkäten, psykosociala arbetsmiljöronder, fysiska skyddsronder med flera mätningar/uppföljningar som har givit en bild av vad som fungerar väl, vad som kan fungera bättre och vad som inte alls fungerar i verksamheten. Aktiviteter

och mätbara mål och då inte minst hur arbetet med jämställdhet- och mångfald i förhållande till medarbetarna ska bedrivas och följas upp samt utvärderingssätt ska anges i planen. Från och med år 2010 kommer förvaltningen på ett förvaltningsövergripande plan sammanställa, redovisa och analysera planerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förstärkta stödåtgärder ska också sättas in för cheferna i vad gäller utarbetandet av planerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet och återkopplingen på dem, vilket ligger helt i linje med identifierat kompetensutvecklingsbehov.

Lönekartläggning

Lönekartläggning har genomförts för år 2009. Årlig översyn kommer att genomföras och en mer omfattande utvärdering inför 2013-2015 års plan. Årets kartläggning visar inte på några osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor, förutom ett enstaka undantag. Detta kommer att åtgärdas under som längst en treårsperiod. De skillnader som i övrigt föreligger är sakliga och föranledda av till exempel individuella kvalifikationer, anställningstidens längd, erfarenhet, marknadslönekrafter och förflyttningar till ett mindre kvalificerat arbete med bibehållen lön, det vill säga så kallade historiska löner.

Övrig uppföljning

Utöver ovanstående sker uppföljning i enlighet med samverksansavtalet av respektive samverkansgrupp och förvaltningsgrupp. Därutöver sker uppföljning varje tertial i samband med avstämning av de så kallade interna kontrakten som avdelningschefer tecknat med enhetschefer för planering, styrning och uppföljning av verksamheterna.

3. Samverkan

3 kap. 1 § DL

Under denna punkt ska det tydligt framgå hur arbetsgivare och arbetstagare tillsammans arbetar aktivt med jämställdhets- och mångfaldsfrågorna.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen för år 2010-2012 har tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna.

Jämställdhets- och mångfaldsfrågorna behandlas löpande i förvaltningsgruppen, i samverkansgrupperna och på arbetsplatsträffarna.

Mål och aktiviteter för år 2010-2012

Under perioden 2010-2012 ska varje samverkansgrupp och arbetsplats vid APT minst en gång gå igenom "Jämställdhets- och mångfaldsplanen" för den aktuella perioden, inkluderat "Riktlinjerna om och handlingsplanen mot kränkande behandling".

Under år 2010-2012 ska samverkansgrupperna och varje arbetsplats på arbetsplatsträffarna, minst en gång per år, ägna särskild uppmärksamhet åt jämställdhets- och mångfaldsfrågorna. Ett lämpligt tillfälle för detta är vid den årliga behandlingen av handlingsplanerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Uppföljning/Utvärdering

Enkät.

Ansvariga

Avdelningschefer, respektive chef med personal- och budgetansvar, de fackliga företrädarna och personalavdelningen.

4. Målinriktat arbete

3 kap. 3 § DL

Det ska finnas mål för arbetsförhållandena, arbetsorganisation och arbetsmiljö. Arbetsplatsen ska vara lämpad för samtliga arbetstagare, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Se vidare punkt 5.

5. Aktiva åtgärder och mätbara mål

3 kap. §§ 4-9 DL

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet samt lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Aktiviteterna för att nå målen ska redovisas. Aktiviteterna ska också vara tidsatta, det vill säga det ska framgå när under planperioden som de planeras att genomföras. Områdena som ska beröras är arbetsförhållanden, möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap samt rekrytering. Aktiviteterna ska stå i samklang med personalpolicyn.

§ 4 DL

Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

§ 5 DL

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

§ 6 DL

Arbetsgivaren 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.

*Rekrytering***§ 7 DL**

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

§ 8 DL

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.

§ 9 DL

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 nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökanden av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Mål för år 2010-2012 NMI

| År | Ökning av NMI |
|--------|---------------|
| Nuläge | 61 |
| 2010 | 63 |
| 2011 | 64 |
| 2012 | 65 |

Kommentarer

I NMI ovan ingår delområdena: Organisation, ledarskap och chefer, delaktighet, medarbetarskap, utveckling och kompetens, trivsel, arbetsklimat, arbetsbelastning och hälsa. NMI för männen på socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen ligger över genomsnittet för staden medan kvinnorna har ett genomsnittligt NMI. Utrikes födda medarbetare är nöjdare än de som är födda i Sverige.

Utöver ett samlat ökat NMI är målet för år 2010-2012 att kvinnorna inom socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen senast år 2012 ska vara lika nöjda som männen och att nöjdheten under åren innan successivt ska öka upp till en lika

nivå. I tidigare plan har socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen redovisat prioriterade aktiviteter utifrån delområdena som utgör det samlade NMI:et. Utifrån kommande resultat för år 2009 görs motsvarande analys och prioritering av aktiviteter inom de olika delområdena. Förvaltningen har höga ambitioner när det gäller hela arbetsmiljöområdet, inkluderat arbetet med jämställdhet och mångfald och därmed att höja det samlade utfallet av medarbetarenkäten, NMI:et. Detta kommer dock ställa högre krav än tidigare mot bakgrund av de påfrestningar som såväl medarbetare som chefer ställs inför med anledning av pågående och kommande omorganisationer, omstruktureringar och avvecklingar.

Mål för år 2010-2012 – Jämix

| Områden/9 nyckeltal | SoT (2008) | Sthlm:s stad (2008) | 2010 | 2011 | 2012 | Kommentarer |
|--|---------------|------------------------|----------------------|----------------------|---------------|--|
| Andel yrkesgrupper där könsfördelningen är 40-60 % | 18%/5p | 20%/6p | Öka | Öka | 20% (6p.) | Förvaltningen bedömer att en ökning med 2 % som rimlig och möjlig under en tvåårsperiod. |
| Kvinnor i högsta ledningsgruppen 40-60 % | 63%/18p | 50%/20p | Behålla | Behålla | Behålla | Redan idag högsta värdet. Målet är därför att behålla detta. |
| Chefskap – samma möjlighet att bli chef | 0,94/19p | 0,89/18p | Behålla | Behålla | Behålla | Redan idag ett mycket högt värde. Målet är därför att behålla detta index. |
| Lika lön | 2%/20p | -1,7%/20p | Behålla | Behålla | Behålla | Redan idag högsta värdet. Målet är därför att behålla detta förhållande. |
| Ohälsa - långtidssjukfrånvaro | 38%/17p | 107%/10p | Öka | Öka | 30% (18p.) | Även här ett högt värde. En liten ökning prognostiseras mot bakgrund av det aktiva arbetet med att minska sjukdom och öka hälsa som bedrivs. |
| Uttag av föräldradagar av män | 35/9p | 43/11p | Öka | Öka | 36 (10p.) | Detta index har ett naturligt samband med indexet "Yrkesgrupper". En försiktig ökning prognostiseras därför för detta index.. |
| Skillnad i sysselsättningsgrad | -4,6% /16p | -6,7%/14p | Minska skillnaden | Minska skillnaden | -3% (18p.) | Ett högt index. Även denna parameter har ett naturligt samband med indexet "Yrkesgrupper" varför det är svårt att ha målet att ingen skillnad ska föreligga, men en minskad skillnad måste en absolut ambition . |
| Skillnad i andel tillsvidareanställning | -2,5%/ 15p | 3,2%/14p | Öka | Öka | -2,0% (17) | Även i detta index ett högt värde, men ambitionen måste vara en successiv utjämning av skillnaderna. En försiktig ökning prognostiseras . |
| Jämställdhetsplan – aktivt arbete nedlagt | 20p | 20p | Behålla | Behålla | Behålla | Redan idag högsta värdet. Målet är därför att behålla detta. |
| Samlat index | 139p | 133p | Öka | Öka | 146 | |

Aktiviteter år 2010-2012

Förvaltningsövergripande aktiviteter har redovisats i verksamhetsplanen för år 2010 samt under rubriken "Inledning" i denna plan. Utifrån en analys av medarbetarenkäten, psykosociala arbetsmiljöronder, fysiska skyddsronder med flera mätningar/uppföljningar som har givit en bild av vad som fungerar väl, vad som kan fungera bättre och vad som inte alls fungerar ska verksamheterna med

beaktande av ovanstående områden redovisa aktiviteter och mätbara mål i handlingsplanerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet, så att såväl NMI som Jämix ökar successivt för att år 2012 vara uppe i de angivna målvärdena ovan. I detta sammanhang ska det särskilt beaktas hur man ska åstadkomma så att NMI (nöjdheten) för kvinnor år 2012 ska kunna vara lika högt som för män och fram till detta år successivt öka.

Aktiva åtgärder – mål, aktiviteter 2010-2012 samt uppföljning av föregående år

| Aktiviteter | 2009 | 2008 | Mål 2010 | Mål 2011 | Mål 2012 | Kommentarer |
|--|--------|--------|-------------|-------------|-------------|---------------------------------|
| Genomfört eller planerar att genomföra fysisk arbetsmiljöromd under året? | 88% | 92% | Öka | Öka | 100% | |
| Genomfört eller planerar att genomföra psykosocial arbetsmiljöromd under året? | 87% | 89% | Öka | Öka | 100% | |
| Framkommit förhållanden av ovan eller andra undersökningar/inventeringar som föranlett aktiva åtgärder för att arbetsförhållandena ska lämpas sig för alla arbetstagare? | 35% | 43% | | | | |
| Upprättat plan för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller kommer upprätta under året? | 75% | 85% | Öka | Öka | 100% | |
| Aktiva åtgärderna angivna i planen? | 25% | 41% | Öka | Öka | 100% | |
| Som chef genomgått arbetsmiljöutbildning eller planerar att göra det under året? | 83% | 96% | Öka | Öka | 100% | |
| Medarbetare som påbörjat föräldraledighet? | 41% | 35% | | | | |
| Samtal om hur medarbetaren önskar hålla kontakt med arbetsplatsen under föräldraledigheten? | 95% | 88% | Öka | Öka | 100% | |
| Återgått till arbete under året efter föräldraledighet? | 35% | 23% | | | | |
| Återgång efter föräldraledigheten planlagd? | 94% | 90% | Öka | Öka | 100% | |
| På arbetsplatsen diskuterat frågan om anpassning av arbets- och mötestider för att underlätta föräldraskap? | 74% | 68% | Öka | Öka | 100% | |
| Dokumentation om planering före- och efter föräldraledighet och/eller av att förena föräldraskap med arbetsliv | 12% | 12% | Öka | Öka | 100% | |
| Framkommit eller givits indikationer på trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier? i verksamheten? | 0% | 0% | Behålla | Behålla | Behålla | |
| Framkommit eller givits indikationer på trakasserier eller repressalier på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning? | 1 fall | 2 fall | 0 | 0 | 0 | Bland studerande. |
| Har åtgärder vidtagits med anledning av fallet ovan? | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | |
| Ingår jämställdhets- och mångfaldsplanen i introduktionen för medarbetare? | 70% | 41% | Öka | Öka | 100% | |
| Vidtar ni andra åtgärder för att förebygga trakasserier? | 31% | 41% | Öka | Öka | 100% | Etikprogram, pedagogiskt forum, |

| | | | | | | |
|---|--------------|--------------|-----|-----|------|---|
| | | | | | | åtgärdsplan, diskussioner på APT, personalmöten, i handledning, etiska regler, ständigt pågående samtal, genus- och etikutbildning, föreläsningar, seminarium, ständigt i fokus, samtal, information och medling. |
| Har ni rekryterat personal under året? | 67% | 74% | | | | |
| Använt er av strukturerad rekryteringsmodell med fokus på kompetens? | 94% | 76% | Öka | Öka | 100% | |
| Känner till ovan nämnda rekryteringsmodell ? | 86% | 87% | Öka | Öka | 100% | |
| Arbetar aktivt för att successivt öka andelen medarbetare av det underrepresenterade könet? | 73% | 74% | Öka | Öka | 100% | |
| Insatser som genomförs för att identifiera och undanröja hinder för full delaktighet samt förebygga och bekämpa diskriminering mot personer (befintliga och presumtiva medarbetare) med funktionshinder? | Ny from 2010 | Ny from 2010 | Öka | Öka | Öka | Målvärde sätts efter inventering av insatser år 2010. |

Utfallet av intern enkät vad gäller chefers behov av kompetensutveckling år 2009 jämfört med 2008

| Områden | 2009 | 2008 |
|--|------|------|
| Jämställdhet och mångfald | 69 % | 34 % |
| Fysisk arbetsmiljöförändring | 31 % | 11 % |
| Medarbetarsamtal | 38 % | 28 % |
| Planen för det systematiska arbetsmiljöarbetet | 67 % | 38 % |

Genomförda kompetensutvecklingsinsatser år 2009

Efter 2008 års inventering av kompetensutvecklingsbehov har utbildning genomförts i upprättande av planerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet (december 2008). Inom ramen för utbildning kring samverkansavtal och lokal överenskommelse har denna fråga också varit belyst. Vidare har utbildning om löne- och medarbetarsamtal genomförts samt om kompetensbaserad rekrytering. Återstår gör utbildning i diskrimineringslagstiftningen, vilken är planerad till december månad innevarande år.

Kompetensutvecklingsinsatser år 2010-2012

Förvaltningen kan konstatera att ett kontinuerligt samt ökat behov av kompetensutveckling föreligger inom områdena ovan. Det ökade behovet kan sannolikt till del förklaras av att nya verksamheter tillkommit till förvaltningen från och med år 2009. Förvaltningen kommer erbjuda utbildning som står i relation till identifierat behov. Utöver ovanstående också kring kompetensbaserad rekrytering. Som framgår ovan använder sig en hög andel chefer av strukturerad rekryteringsmodell som styr bort irrelevanta faktorer och motverkar

diskriminering (94 %) och/eller har kunskap (86 %) om sådan metod men målet måste på detta område vara 100 %. Socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen arbetar sedan ett par år tillbaka med kompetensbaserad rekrytering, vilken styr bort irrelevanta faktorer och motverkar diskriminering. Det är av strategiskt viktig betydelse att säkerställa hög och ”rätt kompetens” vid nyrekryteringar. Socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen kommer därför säkerställa att rekryteringskompetensen alltså är hög bland förvaltningens chefer och genomföra ytterligare ut- och fortbildningsinsatser även inom detta område. Ett arbete har också påbörjats för att utveckla den årligen återkommande arbetsmiljöutbildning. I utbildningen kommer ett ökat utrymme ges åt hälso- och sjukdomsfrågor samt om jämställdhet och mångfald så att ett kontinuerligt förstärkt fokus ägnas åt dessa frågor.

Ansvariga

Respektive chef med personal- och budgetansvar är ansvarig för att utifrån en analys av medarbetarenkäten, psykosociala arbetsmiljöronder, fysiska skyddsronder med flera mätningar/uppföljningar som har givit en bild av vad som fungerar väl, vad som kan fungera bättre och vad som inte alls fungerar i verksamheten redovisa aktiviteter, mätbara mål samt uppföljnings- och utvärderingssätt i planen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Avdelningscheferna är ansvarig för att entusiasmera, inspirera och följa upp ovanstående. De är också ansvariga för att underlydande chefer har för ändamålet erforderlig kompetens.

Personalavdelningen utgör ett konsultativt stöd till samtliga chefsnivåer, ansvarar för planering och genomförande av utbildningsinsatser samt för förvaltningsövergripande uppföljning samt föreslår vid behov till förvaltningsledningen strukturella åtgärder.

6-8. Verksamheten i förhållande till brukarna och/eller medborgarna utifrån såväl ett jämställdhets- som mångfaldsperspektiv. Planering och uppföljning av verksamheten i förhållande till brukarna/invånarna

Här ska exempel ges på jämställdhetsinsatser och resultat från verksamheterna.

Det kan vara insatser inom förskola/skola, äldreomsorg, idrott, fritidsverksamheter eller samhällsplanering. Aktiviteterna ska stå i samklang med jämställdhetspolicyn.

Här ska exempel ges på mångfaldsinsatser i och resultat som visar insatser från verksamheterna. Det kan vara insatser inom utbildningsområdet, äldreomsorg, fritidsverksamhet, informationsverksamhet eller samhällsplanering.

Här ska också redovisas hur verksamheten följs upp för att motverka diskriminering utifrån diskrimineringslagstiftningen.

Mål och aktiviteter för år 2010-2012 samt uppföljning av 2009 års arbete

| Aktiviteter | 2009 | 2008 | Mål 2010 | Mål 2011 | Mål 2012 |
|--|------|------|----------|----------|----------|
| Har ni rutiner i samband med verksamhetsplanering och uppföljning för att motverka diskriminering utifrån diskrimineringslagstiftningen vad gäller brukarna och/eller medborgarna? | 36% | 30% | Öka | Öka | 100% |

Kommentarer:

Vissa verksamheter har kommit långt i jämställdhets- och mångfaldsarbetet i förhållande till brukarna och/eller medborgarna, men det brister avsevärt ifråga om dokumentation. Därför är det förenat med svårigheter att på en förvaltningsövergripande nivå redovisa det arbete som bedrivs. Det har framkommit vid samtal med verksamheterna att endast ett mycket litet axplock som till mycket liten del står i proportion till det arbete som bedrivs har redovisats från verksamheten i den interna enkäten. Förvaltningen kommer därför att komplettera jämställdhets- och mångfaldsplanen i denna del.

Samtliga verksamheter inom socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen som vänder sig till brukare och/eller allmänheten har så kallade kvalitetsgarantier. Dessa revideras årligen och presenteras samlat till nämnden i särskilt tjänsteutlåtande i samband med verksamhetsplanen. Från och med år 2010 ska nämnda kvalitetsgarantier omfatta arbetet med jämställdhet och mångfald i förhållande till brukarna. Förutom de diskrimineringsgrunder som följer direkt av diskrimineringslagen ska de också omfatta frågan om vilka insatser som genomförs för att identifiera och undanröja hinder för full delaktighet samt förebygga och bekämpa diskriminering mot personer med funktionshinder. Senast vid halvårsskiftet 2012 ska samtliga verksamheter som vänder sig till brukare och/eller medborgare ha ett väl dokumenterat och kvalitativt jämställdhets- och mångfaldsarbete.

Ansvariga

Respektive chef med personal- och budgetansvar i de verksamheter som vänder sig till brukare och/eller medborgare är ansvarig för att senast vid halvårsskiftet 2012 ha ett väl dokumenterat och kvalitativt jämställdhets- och mångfaldsarbete i förhållande till sin målgrupp.

Respektive avdelningschef är ansvarig för att följa upp ovanstående på avdelningsnivå samt för att entusiasmera, inspirera och tillse att underlydande chefer har för ändamålet erforderlig kompetens.

Personalavdelningen utgör ett konsultativt stöd i arbetet, vilket bland annat kan innefatta utbildning om diskrimineringslagstiftningen. Personalavdelningen följer också upp arbetet på en förvaltningsövergripande nivå.

9. Åtgärder för att motverka trakasserier

Här ska åtgärder redovisas för att förebygga förhindra trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Bifoga eller hänvisa till policy och rutiner mot kränkande behandling inkluderande trakasserier.

Se vidare ”Riktlinjer om och handlingsplan mot kränkande behandling”, sid 16-23. Denna omfattar även sexuella trakasserier enligt punkt 8.

Mål för år 2010-2012 samt uppföljning av 2009 års arbete

| Aktiviteter | 2009 | 2008 | Mål 2010 | Mål 2011 | Mål 2012 | Kommentarer |
|--|------|------|----------|----------|----------|---|
| Är du som chef och dina medarbetare väl insatta i riktlinjer om och handlingsplan mot kränkande behandling? | 50% | 77% | Öka | Öka | 100% | |
| Har ni i verksamheten gått igenom förvaltningens riktlinjer om och handlingsplan mot kränkande behandling eller planerar ni att göra det under året? | 48% | 53% | Öka | Öka | 100% | |
| Ingår jämställdhets- och mångfaldsplanen i introduktionen för medarbetare? | 70% | 41% | Öka | Öka | 100% | |
| Vidtar ni andra åtgärder för att förebygga trakasserier? | 31% | 41% | Öka | Öka | 100% | Etikprogram, pedagogiskt forum, åtgärdsplan, diskussioner på APT, personalmöten, i handledning, etiska regler, ständigt pågående samtal, genus- och etikutbildning, föreläsningar, seminarium, ständigt i fokus, samtal, information och medling. |

Aktiviteter 2010-2012

Inom ramen för de kompetensutvecklingsinsatserna som genomförs ska förvaltningen kommunicera vikten av att såväl chefer och medarbetare är väl insatta i ovan angivna dokument. I planerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska verksamheterna dokumentera vilka åtgärder de vidtar för att förebygga trakasserier.

Ansvariga

Respektive chef med personal och budgetansvar är ansvarig för att vara väl insatt i lagar, riktlinjer och policydokument och att dessa kommuniceras i verksamheten samt ingår i introduktion av nyanställda medarbetare.

Avdelningscheferna är ansvariga för att följa upp underlydande chefers arbete i ovanstående avseende.

Personalavdelningen tillhandahåller utbildningsinsatser, konsultativt stöd och förvaltningsövergripande uppföljning.

Uppföljning

Årlig uppföljning genom enkät.

10. Jämställda löner

Lönefrågor 3 kap. §§ 10-11.

Arbetsgivaren ska vart tredje år analysera och redovisa resultatet av lönekartläggning av lika och likvärdiga arbeten. Utifrån kartläggningen ska en handlingsplan för jämställda löner upprättas och redovisas. Personalstrategiska avdelningen genomför en övergripande lönekartläggning avseende samtliga nämnder, särskilda anvisningar för nämndernas lönekartläggning presenteras i separat information. Det ska framgå att de fackliga företrädarna har blivit informerade om handlingsplanen.

Mål för år 2010-2012

Könsneutrala löner i samtliga verksamheter.

Verksamhetsbaserade lönekriterier i samtliga verksamheter.

Aktiviteter år 2010-2012

Värderingar kommer att äga rum i samband med nyrekrytering och väsentligt förändrade arbetsuppgifter. Därutöver kommer helheten ånyo följas upp. Stödinsatser genomförs också för chefer vad gäller verksamhetsbaserade lönekriterier.

Uppföljning år 2010-2012

Förvaltningen kommer att genomföra lönekartläggning med den frekvens som staden anger. Det är för närvarande oklart om det är lagens krav på vart tredje år eller årlig översyn som ska genomföras.

Därutöver kommer frågan om könsneutrala löner att årligen beaktas i samband med lönerevisionen. I detta sammanhang kommer det också säkerställas att alla verksamheter har verksamhetsbaserade lönekriterier.

Ansvariga

Respektive chef med personal- och budgetansvar är ansvarig för könsneutral lönesättning i sin verksamhet.

Personalavdelningen är ansvarig för förvaltningsövergripande uppföljning samt för stödinsatser för chefer. Personalavdelningen är också ansvarig för uppföljning av att verksamhetsbaserade lönekriterier finns i alla verksamheter.

10.Kostnader

Här ska redovisas antal diskrimineringsärenden med tillhörande kostnader.

Ett ärende har initierats under år 2009 som handlar om en påstådd diskriminering i samband med rekrytering vid arbetsmarknadsavdelningen. Ärendet är ännu inte slutfört.

Riktlinjer om och handlingsplan mot kränkande behandling

Riktlinjer om och handlingsplan mot kränkande behandling

Inledning

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.

Inga former av diskriminering eller kränkande behandling accepteras inom socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen.

- Alla former av diskriminering och trakasserier innebär en lagöverträdelse och bekämpas aktivt.
- Kränkande beteenden är ett allvarligt hot mot en god arbetsmiljö och motverkar förvaltningens arbete för jämställdhet och mångfald. Kränkande beteenden accepteras aldrig inom socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen.
- 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.

Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett sammanfattande ord för bland annat vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och sexuella 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 kränkande behandling om två personer har en konflikt eller meningsmotsättning.

Exempel på kränkande behandling:

- Förtal eller nedsvärning 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 arbetstagare.
- Förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar t.ex. sexuella trakasserier.
- Medvetna förolämpningar, överkritiska eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet etc.).
- Kontroll av arbetstagare utan dennes vetskap med skadande syfte.
- Kränkande s.k. ”administrativa straffsanktioner” som riktas mot enskild medarbetare 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.

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.

Förvaltningsledningens ansvar

Förvaltningsledningen 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

Det direkta arbetsmiljöansvaret delegeras till cheferna inom socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltning, efter det att de genomgått erforderlig utbildning. 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. Socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen ser särskilt allvarligt på kränkande behandling som riktas från arbetsgivarrepresentanter gentemot anställda då anställda står i ett beroendeförhållande till sina chefer.

Som chef är du förebild för dina medarbetare!

Som chef ansvarar du för att:

- Aktivt motverka alla typer av kränkande behandling på arbetsplatsen.
- Vid kännedom om kränkande behandling omedelbart vidta åtgärder enligt gällande riktlinjer och rutiner.
- Skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respektfullt klimat på arbetsplatsen.
- Uppmärksamma beteenden och missförhållanden som motverkar en god arbetsmiljö.
- Uppmärksamma missförhållanden i samarbete och vara vaksam för hur medarbetarna bemöter varandra och inta ett objektiva förhållningssätt. Det är viktigt att inget sker ”över huvudet” på den det gäller.
- Ansvara för att psykosocial skyddsround genomförs årligen.
- Göra riktlinjer och rutiner mot kränkande behandling kända bland samtliga medarbetare på arbetsplatsen.
- I samband med introduktion av nyanställda informera om förvaltningens riktlinjer och handlingsplan.

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.

Medarbetarens 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 bland annat 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, elever med flera.

Vad ska den som anser sig kränkt eller trakasserad göra

Det är viktigt att den som drabbas gör klart för den person som kränker eller trakasserar att dennes beteende uppfattas som kränkande och inte tolereras.

Kontakt ska av chefen omedelbart tas med personalchef, därefter ska utredning inledas och åtgärder vidtas. Om det är fråga om chef som kränker/trakasserar medarbetare lyfts frågan till överordnad chef. Kontakt i dessa ärenden kan också tas med arbetsplatsombud/skyddsombud. En rekommendation är att den kränkte dokumenterar sina upplevelser.

Rutiner

En anmälan som kommer till socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningens kännedom ska behandlas enligt följande:

- Anmälan behandlas seriöst och skyndsamt.
- Chefen ansvarar för att anmälaren skyddas mot trakasserier som skulle kunna bli en följd av att en anmälan har gjorts samt att vid behov erbjuda professionellt externt stöd.
- Anmälan ska bekräftas inom fem arbetsdagar.
- Samtal med inblandade parter i vilket personalavdelningen har en stödfunktion.
- Utredning ska påbörjas omedelbart, dock senast inom tio arbetsdagar efter samtalet.
- Utredningen ska vara oberoende och objektiv.
- Inom 45 arbetsdagar ska en fullständig utredning vara klar och uppföljningssamtal bestämmas.

Utredningsskyldighet

Arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder är skyldig att utreda. Samma skyldighet har arbetsgivaren, om arbetsgivaren får reda på att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella

trakasserier. Detta gäller även om den drabbade inte vill att en utredning görs. Anmälan görs till personalchefen.

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.



Riktlinjer för nämnders och styrelser jämsställhets- och mångfaldsarbete från 1/1 2009

Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter

Inledning

Stockholm ska vara en mångsidig storstad i världsklass.

Stockholms stad vill därför tillvarata alla de erfarenheter, egenskaper och livsåskådningar som stadens medborgare och anställda har.

Att bejaka människors lika värde och mänskliga rättigheter är en förutsättning för att staden ska kunna leva upp till de krav som finns i diskrimineringslagstiftning och internationella konventioner som gäller allas rätt demokrati och trygghet.

Kommunfullmäktige har beslutat att arbetet mot diskriminering samt för jämställdhet och mångfald 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 viktigt ur demokrati-, kvalitets-, arbetsgivare- och serviceperspektiv.

För att Stockholms stad ska utvecklas som organisation krävs att staden på alla nivåer är inkluderande och icke diskriminerande, vilket bidrar till ett stabilt samhälle med en stark tillväxtpotential. För att säkerställa att inte olika grupper eller individer stängs ute från arbetsmarknad och samhällsliv, ska staden aktivt stärka arbetet mot diskriminering.

Förekomsten av strukturell diskriminering utgör ett allvarligt hinder för många grupper och individer på arbetsmarknaden och i samhället. Strukturell diskriminering är inte alltid medveten. Snarare handlar det om diskriminerande tankesätt och hinder som vävts in i samhällets eller organisationens värderingar och sätt att fungera.

Staden och medarbetarna

Som arbetsgivare ska samtliga verksamheter:

- Bedriva ett aktivt och planmässigt arbete utifrån arbetsgivar- och verksamhetsansvaret.
- Verka för att personer oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder ges möjlighet att söka lediga anställningar.
- Kvalitetssäkra rekryteringsförfarandet så att det inte missgynnar och/eller diskriminerar grupper eller individer.
- Genomföra åtgärder så att arbetsförhållandena lämpar sig för alla arbetstagare, exempelvis underlätta för anställda att kombinera arbetsliv och ledigheter och möjligheten att förena familjeliv med förvärvsarbete.
- Förebygga och förhindra trakasserier/repressalier eller diskriminering.
- Bedriva en jämställd och jämlik lönepolitik.

Staden och invånarna

I relation till invånarna ska samtliga verksamheter:

- Utveckla metoder i syfte att synliggöra, motverka och bryta diskriminerande föreställningar och strukturer i relation till brukarna av stadens service. Detta ska ske på ett aktivt och planmässigt sätt med uppsatta mål och årlig uppföljning.
- Rättvist fördela resurser med beaktande av diskrimineringsgrunderna.
- Verka för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden.
- Analysera förändringsförslag ur ett genus- och mångfaldsperspektiv.

Ansvar

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska inte behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet. Ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv ska ingå som en självklar del i Stockholms stads styrning. Riktlinjerna för jämställdhet och mångfald ska kopplas till samtliga nämnders och styrelserns mål – åtaganden, kvalitetsgarantier och arbetssätt. Nämnder och styrelser med 25 anställda eller fler ska upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan som redovisas i bilaga till verksamhetsplanen och som följs upp i verksamhetsberättelsen och utvärderas och redovisas i den efterföljande jämställdhets- och mångfaldsplanen. Redovisningen ska också omfatta eventuella diskrimineringsärenden och kostnader för detta.

Nämnder och styrelser har ansvaret för att förverkliga jämställdhets- och mångfaldsmålen. Förvaltningschefer och bolagsdirektörer har huvudansvaret för verksamheterna vilket innebär ansvar för att:

- jämställdhets- och mångfaldsarbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning och stadens riktlinjer,
- upprätta planer som biläggs verksamhetsplanen,
- följa upp och redovisa årets aktiviteter i verksamhetsberättelsen och rapportera eventuella avvikelser från målen,
- utvärdera och redovisa resultatet i efterföljande planperiods jämställdhets- och mångfaldsplan.

Kommunstyrelsen har ansvaret att utöva uppsikt över nämndernas och bolagens jämställdhets- och mångfaldsarbete. Inom ramen för uppsikten analyserar kommunstyrelsen årligen stadens mångfalds- och jämställdhetsarbete med utgångspunkt från den återrapportering som sker i verksamhetsberättelserna. Var tredje år görs en fördjupad granskning och analys av planperioden med fokus på vilka resultat som uppnåtts i förhållande till målen.

Tillämpning

Riktlinjerna innehåller de områden som ska ingå i jämställdhets- och mångfalds arbetet/planerna. Riktlinjerna ska säkerställa att staden efterlever de skyldigheter som följer med gällande lagstiftning samt att de direktiv som stadens ledning fastställt följs, t ex jämställdhetspolicy och andra styrdokument. De ska också bidra till att staden är en attraktiv arbetsgivare.

Kommunen som servicegivare ska genomsyras av ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv, vilket innebär en rättvis fördelning av resurser till kommunens kvinnor och män, flickor och pojkar. En ökad medvetenhet, insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet och mångfald har stor betydelse nu och i framtiden för de verksamheter som vänder sig till stadens invånare och brukare. Varje nämnd ska redovisa sitt jämställdhets- och mångfaldsarbete ur två perspektiv, som arbetsgivare och som servicegivare. Det innebär att samtliga verksamheter ska bedriva både ett *internt* jämställdhets- och mångfaldsarbete i förhållande till de anställda och ett *externt* jämställdhets- och mångfaldsarbete i förhållande till invånarna. Som servicegivare ska stadens förhållningssätt vara att bejaka mångfalden och motverka all diskriminering. Arbetet ska bedrivas systematiskt och planmässigt.

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 önsknings, 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.

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*:

1. *Kön* avser att någon är man eller kvinna.

2. *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.
3. *Etnisk tillhörighet* avser nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
4. *Religion eller annan trosuppfattning*
5. *Funktionshinder* avser varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässig begränsningar av funktionsförmågan.
6. *Sexuell läggning* avser homo-, bi- eller heterosexuell läggning.
7. *Ålder* avser uppnådd levnadslängd.

Indirekt diskriminering är 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 är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

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

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 diskriminerande 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.

Aktuell lagstiftning

Ett starkare skydd mot diskriminering

Diskrimineringslagen, som trädde i kraft 1 januari 2009, 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 dessutom förbjudet att utsätta någon som gjort en anmälan för repressalier.

Lagen berör följande områden:

- Arbetslivet
- Utbildning
- Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag
- Varor, tjänster och bostäder m.m.
- Hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m.

- Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkring och studiestöd
- Värnplikt och civilplikt
- Offentlig anställning

Lagen 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 efterföljs.

Diskrimineringslagen ersätter följande lagar:

- 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 sexuelläggning
- 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