



## JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN

### ÅR 2013 – 2015

Med bilaga “Policy och rutiner vid sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön och trakasserier på andra grunder”

### INLEDNING

Jämställdhet och mångfald bygger på grundsynen att varje människa är unik och har sina egna personliga egenskaper och önskningar. Ett mångfaldsperspektiv har både likheter och olikheter i fokus. Mångfald utgår från att alla människor har lika värde och att varje människa ska ha möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar oavsett ålder, kön, etniskt/kulturellt ursprung, religion, sexuell läggning och fysiska eller psykiska funktionshinder.

Jämställdhet syftar på förhållanden mellan kvinnor och män. Jämställdhet är en av de viktiga mångfaldsfrågorna. I ett jämställt samhälle är mångfalden till gagn för både kvinnor och män. Ett mångfaldsperspektiv ger kvinnor och män i olika åldrar och med skilda tillhörigheter och bakgrund möjlighet att bejaka både likheter och olikheter i arbetslivet. Kunskapen och professionaliteten höjs på arbetsplatser där allas olikheter tas till vara. Det leder också till att verksamhetens kvalitet och effektivitet ökar. Ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv ska ingå som en naturlig del i alla beslut och allt arbete i förvaltningen.

Arbetet med att skapa en jämställd och mångfaldig arbetsplats handlar om kunskaper och aktiva åtgärder, men framförallt om förändrade attityder och handlingssätt. Arbetet med jämställdhet och mångfald ska syfta till att ta tillvara de olikheter i kompetens, erfarenhet och personliga förutsättningar som finns hos dagens och morgondagens arbetskraft. Nämndens mångfaldssträvanden ska bidra till ett kvalitetsarbete i samklang med brukarnas och medborgarnas önskemål och villkor.

De rättsliga grunderna för jämställdhets- och mångfaldsarbetet är diskrimineringslagen. I diskrimineringslagen åläggs arbetsgivaren att var tredje år upprätta en plan för jämställdhetsarbetet med lönekartläggning. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4 - 9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under planperioden. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §. En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt jämställdhetsplanen har genomförts ska tas med i efterföljande plan.

Inom Älvsjö stadsdelsförvaltning möter vi en mångfald av människor. När chefer och medarbetare är medvetna om allas olikheter och är goda förebilder för att utveckla mångfald och jämställda arbetsförhållanden kommer de, genom sitt sätt att vara och agera, att påverka utvecklingen på arbetsplatserna och bland de människor som de dagligen möter. Mångfaldsarbetet och arbetet med jämställdhet ska vara en integrerad del i allt arbete inom förvaltningen och redovisas i den årliga verksamhetsplanen.

## Samverkan

Samverkan sker mellan chef och medarbetare på arbetsplatsträffar och mellan chef och fackliga företrädare i samverkansgrupper och förvaltningsgruppen, där jämställdhets- och mångfaldsfrågor alltid finns med på dagordningen. Jämställdhets- och mångfaldsplanen har som bilaga till verksamhetsplanen för 2013 behandlats i förvaltningsgruppen 2012-12-13.

## Kartläggning

Antal månadsavlönade anställda i Älvsjö stadsdelsförvaltning är 606 personer, 507 kvinnor och 99 män. Nämndens huvudsakliga verksamhet är inom vård, omsorg och förskola.

### Fördelning månadsavlönade kvinnor och män 31/10 -12

Verksamhetsområde	Kvinnor	Män	Totalt
Administration	15 (75%)	5 (25 %)	20
Individ/ familjeomsorg	31 (88%)	4 (11%)	35
Äldreomsorg	132 (84%)	25 (16%)	157
Handikappomsorg	74 (60%)	43 (40%)	117
Fritid	4 (29%)	10 (71%)	14
Förskolor	251 (95%)	12 (5%)	263
<i>Totalt månadsavlönade</i>	<i>507 (84%)</i>	<i>99 (16%)</i>	<i>606</i>

För jämn könsfördelning krävs att minst 40 procent av någotdera kön är representerat. Inget verksamhetsområde har en jämn könsfördelning, men för 3 befattningsgrupper med minst 5 anställda råder jämn könsfördelning.

Medelåldern för månadsavlönade anställda i förvaltningen är 45,9 år (31/10-12), vilket är en liten ökning jämfört med 2009 (44,5 år).

### Åldersfördelning månadsavlönade (23/09 -12)

Verksamhetsområde	-29 år	30-39år	40-49år	50-59år	60år-	summa
Administration	0	0	4	8	8	20
Individ/ familjeomsorg	3	8	11	12	1	35
Äldre omsorg	5	18	46	61	27	157
Handikappomsorg	16	23	36	35	7	117
Fritid	2	4	4	3	1	14
Förskolor	35	68	70	72	18	263
<i>Totalt månadsavlönade</i>	<i>61</i>	<i>121</i>	<i>171</i>	<i>191</i>	<i>62</i>	<i>606</i>

Andelen deltidsanställningar i förvaltningen är 22 procent, vilket är en minskning från 2009 (28 procent). Deltidsanställningar finns till stor del inom omsorgsverksamheten (41 %) och inom äldreomsorgen (30 %).

### Hel och deltidsanställda (31/10 -12)

Verksamhetsområde	Heltid	Deltid	Totalt
Administration	19 (95 %)	1 (5 %)	20
Individ/ familjeomsorg	33 (94 %)	2 (6 %)	35
Äldreomsorg	110 (70 %)	47 (30 %)	157
Omsorg om funktionsnedsatta	69 (59 %)	48 (41%)	117
Fritid	9 (64%)	5 (36%)	14
Förskolor	232 (80 %)	31(20 %)	263
<i>Totalt månadsavlönade</i>	<i>472 (78 %)</i>	<i>134 (22 %)</i>	<i>606</i>

Sjukfrånvaron för första halvåret 2011 var 7,4 % mot 7,7 % första halvåret 2012.

Andelen utrikes födda bland månadsavlönat anställda i förvaltningen är 31,1 procent (2011), en minskning jämfört med år (2010) 32,2 procent.

Alla chefer har genomgått arbetsmiljöutbildning . Den senaste arbetsmiljöutbildningen gavs under våren 2012. Utbildning sker när behov uppstår.

Under 2012 har förvaltningen inte haft några diskrimineringsärenden.

Stadens totalundersökning/medarbetarenkät utgör underlag för att mäta olika aspekter av medarbetarna arbetsförhållanden – aktivt medskapandeindex (AMI) –

i Älvsjö stadsdelsförvaltning. AMI består av tre delindex; motivation, ledarskap och styrning och ingår i en nationell mätning med möjlighet till jämförelser med andra kommuner. Förvaltningens AMI för 2012 var 79, vilket även var stadens AMI.

JÄMIX är ett sammanfattande jämställdhetsindex som grundar sig på 9 nyckeltal där var och en av de 9 mätpunkterna kan ge 20 poäng. Ju högre poäng organisationen har desto bättre jämställdhet har organisationen. Ett stort antal kommuner är med i JÄMIX men inte alla kommuner. Medianvärde för kommuner avser de kommuner som är med i JÄMIX.

Förvaltningen har i mätningen för 2011 fått 109 poäng (99 poäng 2010), vilket kan jämföras med stadens 148 poäng. Medianvärdet för kommuner som är med i JÄMIX är 120.

De nio mätbara målen är

- jämställdhetsarbetet
- yrkesgrupper med könsfördelning 40-60 procent
- ledningsgruppens fördelning kvinnor och män
- andelen chefer fördelning kvinnor och män
- lön, skillnader mellan kvinnor och män
- långtidssjukfrånvaro, skillnader kvinnor och män
- mäns uttag av föräldradagar
- antalet tillsvidareanställda, skillnader mellan kvinnor och män
- sysselsättningsgrad, skillnader mellan kvinnor och män

**Jämställdhetsarbetet** i förvaltningen ges i JÄMIX ett värde för det jämställdhetsarbete som beskrivs i jämställdhets- och mångfaldsplanen. Förvaltningen har fått 13 poäng, medianvärde för kommuner är 17 poäng.

**Yrkesgrupper med könsfördelning 40-60 procent**, är relativt få inom kommuner. I JÄMIX – mätningen hade förvaltningen JÄMIX – värdet 6 poäng. Medianvärdet för deltagande kommuner är 4 JÄMIX – poäng.

**Ledningsgruppen** i förvaltningen består av 2 män och 3 kvinnor (60 %), vilket är en jämn könsfördelning och JÄMIX- värdet är 20 poäng. Det är också JÄMIX-poängen för deltagande kommuner.

**Andelen chefer** (ej chefer i ledningsgruppen), som är kvinnor, är 89 % och andelen anställda som är kvinnor är 84 %. Det visar att kvinnor är något överrepresenterade på chefsposter.

**Löneskillnader** mellan kvinnor och män är 6 %, kvinnorna har högre genomsnittlig lön. Förvaltningens JÄMIX –poäng är 18, vilket också är JÄMIX –poängen för deltagande kommuner. En möjlig delförklaring till kvinnornas högre lön i för-



valtningen kan vara andelen kvinnor med högskoleutbildning (43,8 %) mot män med högskoleutbildning (30,3 %).

**Långtidssjukfrånvaro** är 5,7 % för kvinnor och 2,9 % för män. Skillnaden mellan kvinnor och män är 98 %. Detta ger förvaltningen 11 JÄMIX – poäng. Medianvärdet för deltagande kommuner är 12 JÄMIX-poäng.

Det genomsnittliga uttaget av **föräldradagar** för män är 31 dagar, att jämföra med 44 dagar för övriga deltagande kommuner. Förvaltningens JÄMIX- poäng är 9. Medianvärdet för deltagande kommuner är 12 JÄMIX-poäng 12.

Fler män än kvinnor har **tillsvidareanställning**, 92,5 % för män och 89,2 % för kvinnor. Skillnaden mellan män och kvinnor är - 3,6 %, vilket ger 14 JÄMIX – poäng. Skillnaden mellan män och kvinnor i övriga deltagande kommuner är 2%, vilket inte har givit någon JÄMIX-poäng.

**Sysselsättningsgraden mellan kvinnor och män** visar en skillnad på 27 %. Andel heltidsanställda kvinnor är 79,3 % och andelen heltidsanställda män är 62,6 % att jämföra med median -4 % för deltagande kommuner. Förvaltningens JÄMIX-poäng är 20. Medianvärdet för deltagande kommuner är 17 JÄMIX-poäng.

## UPPFÖLJNING

Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanen ska göras årligen. Eventuella avvikelser i förhållande till målen rapporteras i verksamhetsberättelsen. Utvärdering och analys av resultatet ska redovisas i den nya planen för den kommande treårsperioden.



### Jämställdhets- och mångfaldsplan för år 2013-2015

Diskrimineringslagen	Mål för planperioden	Åtgärd/tidsaspekt	Ansvar	Uppföljning/ansvar
3 kap 1 § Arbetsgivare och arbetstagare ska 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.	Aktivt Medskapandeindex (AMI) ska öka från 79 under perioden till 81.  Öka mångfalds- och jämställdhetsmedvetandet hos chefer och medarbetare.	Genomgång av samverkansavtalet på alla enheter under år 2013.	personalchefen	Årlig uppföljning av samverkansavtalet. <u>Ansvarig:</u> personalchefen
		Stadens medarbetarenkät		Handlingsplan/enhet <u>Ansvarig:</u> VO-chef
		Anordna jämställdhets- och mångfaldsutbildning för chefer under planperioden.	personalchefen	
		Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska behandlas på APT en gång per år.	chef	Årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbetet. <u>Ansvarig:</u> personalchefen
		Vid nyrekrytering välja det underrepresenterade könet under förutsättning att kompetenskraven är	stadsdelsdirektören	

		uppfyllda.			
<b>Diskrimineringslagen</b>	<b>Mål för planperioden</b>	<b>Åtgärd/Tidsaspekt</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Uppföljning/Ansvar</b>	
5 § Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.	Det genomsnittliga uttaget av föräldradagar ska för män öka från 31 dagar per år till 42 dagar per år.	Medarbetare ska inför föräldraledighet erbjudas ett samtal om behov i samband med föräldraledigheten.	chef	Årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbetet. <u>Ansvarig:</u> personalchef	
		Minnesanteckningar från arbetsplatsträffen skickas hem till föräldralediga.	chef		Årlig JÄMIX- uppföljning. <u>Ansvarig:</u> personalchef
		Föräldralediga erbjuds delta i kompetenshöjande insatser och andra arbetsplatsförlagda aktiviteter	chef		
		Arbetstider och schemaläggning ska, i den mån det ur verksamhets-synpunkt är möjligt, anpassas efter föräldrars aktuella behov.	chef		
	Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till heltidsanställning.	Kartläggning och bevakning av vilka medarbetare som har deltidsanställning och önskar heltidsan-	chef		

		ställning.		
<b>Diskrimineringslagen</b>	<b>Mål för planperioden</b>	<b>Åtgärd/Tidsaspekt</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Uppföljning/Ansvar</b>
6 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.	Alla medarbetare ska känna till att sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön eller andra former av kränkande särbehandling eller diskriminering inte är tillåten.	Stadens medarbetarenkät  Handlingsplanen om förbud mot trakasserier behandlas på APT en gång per år.  Bilder, kalendrar, skärmläckare m.m. som kan uppfattas som könsdiskriminerande eller förnedrande förbjuds.	chef  chef  chef	Årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbetet. <u>Ansvarig:</u> personalchef  Årlig JÄMIX-uppföljning. <u>Ansvarig:</u> personalchef
	Öka andelen medarbetare som känner sig respekterade sin arbetsplats	Stadens medarbetarenkät	chef	Handlingsplan/enhet <u>Ansvarig:</u> verksamhetsområdeschef (VO-chef)
7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.	Annonser ska utformas så att förvaltningen välkomnar personer att söka anställning oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.	Kvalitetssäkra rekryteringsprocessen (verktyget Jobb i stan).	stadsdelsdirektören	



<b>Diskrimineringslagen</b>	<b>Mål för planperioden</b>	<b>Åtgärd/Tidsaspekt</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Uppföljning/Ansvar</b>
<p>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.</p>	<p>Kvinnor och män ska oavsett bakgrund ha lika möjligheter till kompetensutveckling inom alla verksamheter och på alla nivåer.</p>	<p>Uppmärksamma rekryterande chefer på mångfaldsaspekten vid beslut om kompetensutveckling.</p>	<p>VO-chef</p>	<p>Årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbetet. <u>Ansvarig:</u> personalchef</p> <p>Årlig JÄMIX-uppföljning <u>Ansvarig:</u> personalchef</p>
<p>§ 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 ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.</p>	<p>Könsfördelningen ska utjämnas och JÄMIX värdet öka.</p>	<p>Vid annonsering av lediga arbeten utforma annonsen så att underrepresenterat kön välkomnas att söka anställningen.</p>	<p>chef</p>	

<b>Diskrimineringslagen</b>	<b>Mål för planperioden</b>	<b>Åtgärd/Tidsaspekt</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Uppföljning/Ansvar</b>
<p>§ 11 Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt § 10. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som loka eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.</p>	<p>Samma lönesättningsprinciper ska tillämpas för kvinnor och män.</p>	<p>Årlig lönekartläggning/lönestatistik för befattning, kön och ålder per verksamhetsområde.</p> <p>Under planperioden genomföra lönekartläggning/löneanalys medels stadens verktyg.</p>	<p>personalchef</p> <p>personalchef</p>	<p>Årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbetet.</p> <p><u>Ansvarig:</u> personalchef</p>

**Utvärdering av Jämställdhets- och mångfaldsplanen 2011**

<b>Mål och Åtgärder</b>	<b>Uppföljning och Resultat</b>
Sjukfrånvaron ska minska.	<p>Sjukfrånvaron för första halvåret 2012 har ökat från 7,4% första halvåret 2011, till 7,7% för första halvåret 2012. På årsbasis har frånvaron minskat från 7,8% 2010 till 7,5% 2011.</p> <p>En styrgrupp med verksamhetschefer, personalchef och personalkonsulent följer upp sjukfrånvaron månadsvis.</p> <p>Arbetet med sjukfrånvaron sker i nära samarbete mellan personalkonsulent, företagshälsovård och Försäkringskassa.</p> <p>Personalkonsult ger aktivt stöd till cheferna i deras rehabiliteringsarbete, vilket sker enligt stadens gemensamma rehabiliteringsprocess.</p> <p>Som en del i rehabiliteringsprocessen ges konsultinsatser med individuellt stöd och coaching från företaget Arbetslivsresurs.</p> <p>Speciella insatser för korttidsfrånvaro görs genom företagshälsovården med ”tidiga insatser” och ”förstadagsintyg” samt förebyggande friskvård med enhetsvisa hälsoplaner och hälsoinformation på APT. Ett program för arbetsplatsutveckling genomförs på en förskola genom företagshälsovården.</p>

<b>Mål och åtgärder</b>	<b>Uppföljning och Resultat</b>
<p>Sjukfrånvaron ska minska, fortsättning</p>	<p>Inom förvaltningen tillämpas olika arbetstidsmodeller som årsarbetstid, individuella scheman och flextid.</p>
<p>Frågor utifrån jämställdhets- och mångfaldsplanen och policy och rutiner vid sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön och trakasserier på andra grunder ska tas upp på arbetsplatsträff minst en gång per år. Förekomst av trakasserier ska minska.</p> <p>Policyn ska vara känd bland alla medarbetare</p> <p>Förekomst av kränkande särbehandling och olika härskartekniker ska minska.</p> <p>Bilder med kränkande eller rasistiskt innehåll får inte förekomma på arbetsenheterna eller i vår offentliga miljö. Vid den fysiska skydds-ronden ska detta uppmärksammas.</p>	<p>Flertalet chefer har tagit upp policy och rutiner vid sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön och trakasserier på andra grunder på ett APT under året.</p> <p>Policyn är känd för de allra flesta, dock inte alltid bland nyanställda.</p> <p>Material med kränkande eller rasistiskt innehåll förekommer inte. Det förhållningssätt som råder gör att det troligen inte skulle kunna förekomma. Cheferna är uppmärksamma på problemet och skulle agera om olämpligt material förekom.</p>

	<b>Uppföljning och Resultat</b>
Få in fler män i verksamheterna, särskilt inom förskolan och äldreomsorgen samt få till stånd en större mångfald.	Chefer försöker få in fler män, ökad åldersspridning och större mångfald bland medarbetarna. Inom förskolan har andelen män ökat med en procentenhet från 4 % 2009 till 5 % 2012 och inom Äldreomsorgen från 15% 2009 till 16 % 2012.
Planera rekryteringen i syfte att nå ut till underrepresenterat kön.	Chefer försöker vid annonsering av lediga anställningar att lyfta fram önskemål om att underrepresenterat kön ska söka ledig anställning.
Alla medarbetare ska ha ett medarbetarsamtal per år med sin närmaste chef.	Chefer uppger att alla medarbetare har haft medarbetarsamtal.
Lönekartläggning ska göras under 2013 och sedan var tredje år av personalfunktionen i samverkan med personalansvariga chefer och de fackliga organisationerna.	Målet är inte uppfyllt. Stockholms stads lönekartläggning för år 2013 får även gälla för förvaltningen i avvaktan på ett stadsgemensamt program för lönekartläggning.
Vid löneförhandlingar (tillsättningar och löneöversyn) ska lönen sättas oberoende av kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning och föräldralediga får inte missgynnas i löneutvecklingen.	Chefer intygar att lönesättningen sker oberoende av kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning. Föräldralediga uppges inte ha missgynnats i löneutvecklingen.
Lönekriterierna ska hållas aktuella. Varje medarbetare ska känna till lönekriterierna.	Chefer redovisar att lönekriterierna är kända för alla medarbetare.

<b>Mål och åtgärder</b>	<b>Uppföljning och Resultat</b>
Föräldralediga ska erbjudas kontakt med verksamheter även under ledighet.	<p>Föräldralediga har ibland erbjudits deltagande i kompetenshöjande insatser och andra arbetsplatsförlagda aktiviteter. Det händer dock att föräldralediga har glömts bort.</p> <p>Minnesanteckningar från arbetsplatsträffar har ibland skickats hem till föräldralediga, men lika ofta har det glömts bort.</p> <p>Medarbetare ska inför föräldraledigheten erbjudas ett samtal om behov i samband med föräldraledigheten. Här svarar ett flertal chefer att det inte är gjort, medan andra chefer anger att de har en bra kontakt med den föräldraledige och att de bjuder in till olika aktiviteter.</p>



BILAGA 4:1

## **POLICY OCH RUTINER VID SEXUELLA TRAKASSERIER, TRAKASSERIER PÅ GRUND AV KÖN OCH TRAKASSERIER PÅ ANDRA GRUNDER**

### **1. POLICY VID SEXUELLA TRAKASSERIER OCH TRAKASSERIER PÅ GRUND AV KÖN**

#### **Arbetsmiljölagen**

Rätten att inte bli utsatt för diskriminering är en grundläggande mänsklig rättighet. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandlingar så långt som möjligt förebyggs. Kränkande särbehandling definieras i Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1993:17 på följande sätt ”Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”. Exempel på kränkande särbehandling kan vara vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier. Sexuella trakasserier och trakasserier, som har samband med kön, är en form av kränkande särbehandling. I förvaltningens riktlinjer och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM-dokumentet, finns riktlinjer för arbetet med kränkande särbehandling.

Älvsjö stadsdelsförvaltning fördömer alla former av kränkande beteenden såsom diskriminering och trakasserier. Kränkande beteende är ett allvarligt hot mot en god arbetsmiljö och motverkar förvaltningens arbete för jämställdhet och mångfald.

Kränkande behandling och trakasserier är också ett allvarligt hot mot medarbetarnas arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet, leder till ett sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten. Förvaltningens policy och rutiner vid sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön och trakasserier på andra grunder ska göras kända för alla medarbetare.

## Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (kap 1:1)

- Diskrimineringsförbud gäller för den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, den som gör en förfrågan om eller söker arbete, den som söker eller fullgör praktik, den som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.
- Diskrimineringsförbud gäller inom socialtjänsten.
- Diskrimineringsförbud gäller för den som helt eller delvis omfattas av lagen om offentlig anställning (LOA), när man bistår allmänheten med upplysningar, vägledning, råd eller annan liknande service eller på annat sätt i anställningen har kontakt med allmänheten.

## Definitioner i diskrimineringslagen

I diskrimineringslagen (1 :4) avses med diskriminering:

1. direkt diskriminering: att 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 kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.
2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss gränsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
3. trakasserier: ett uppträdande som kränker en persons 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
4. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet
5. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 och som lämnas åt någon som står i lyd-



nads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra sitt uppdrag

I diskrimineringslagen avses med könsöverskridande identitet eller uttryck 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. Med sexuell läggning avses homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

## Härskarteknik

Andra exempel på kränkande beteenden är härskartekniker som kan bestå i osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information, dubbelbestraffning eller att påföra skuld och skam.

- Att *osynliggöra* någon innebär att behandla en person som om den inte vore där, att inte lyssna på personen, när hon/han pratar på möten, att inte ”se” när personen begär ordet eller att aldrig ge personen ordet är typiska fall av osynliggörande.
- *Förlöjligande* innebär att någon gör sig lustig på någon annans bekostnad, exempelvis genom kränkande skämt eller genom att inte ta den andra personens åsikter på allvar.
- *Undanhållande av information* handlar om att se till att någon eller några inte får nödvändig information för att kunna utföra sitt arbete på bästa sätt.
- *Dubbelbestraffning* innebär att utsättas för anklagelser oavsett vad man gör, hur man än handlar så är det fel.
- *Påföra skuld och skam* handlar om att skuld- och skambelägga någon genom förlöjligande eller dubbelbestraffning t.ex. ”Ja, men var hon inte väldigt utmanande klädd och då får hon faktiskt skylla sig själv för att hon blev utsatt för sexuella trakasserier.”

## Arbetsgivarens ansvar

Chefer har ett särskilt ansvar för att diskriminering och trakasserier inte förekommer på arbetsplatsen eller i kontakt med brukare eller medborgare. Chefers attityder och uppförande är tongivande för personalen. De måste vara tydliga förebilder i organisationen och sätta normer för bland annat jargong och bemötande. Inga bilder med kränkande eller rasistiskt innehåll ska förekomma på arbetsenheterna. Om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön eller andra trakasserier förekommer på en arbetsenhet kan konsekvenserna för den drabbade bli fysisk och psykisk ohälsa, minskad självkänsla, social isolering, lägre prestation, depression och självmordstankar. Konsekvenser för arbetsgruppen kan bli minskad effektivitet, låg tolerans mot påfrestningar, personalomsättning, sjukfrånvaro och sökande efter nya syndabockar.

Arbetsgivaren ser särskilt allvarligt på sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön som riktas från arbetsgivarrepresentanter gentemot anställda, eftersom anställda står i ett beroendeförhållande till sina chefer. Förbud för arbetsgivaren att diskriminera en arbetstagare gäller även handlingar som sker på firmafester och andra trivselaktiviteter, konferenser och gemensamma resor för personal.

Alla chefer är tillsammans med arbetstagarna ansvariga för att agera så att arbetsenheten är fri från sexuella trakasserier och andra trakasserier på grund av kön.

En arbetstagare som anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren ska ta kontakt med sin närmaste chef, som tar emot anmälan och ser till att omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna utreds. Chefen ska också i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Samma skyldighet har arbetsgivaren mot den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

## Kontaktpersoner

De kontaktpersoner hos arbetsgivaren som anställda kan vända sig till om de behöver stöd och råd i frågor om sexuella trakasserier och andra trakasserier på grund av kön eller om de vill göra en anmälan är i nämnd ordning:

- den anställdes närmaste chef,
- verksamhetsområdeschefen för äldre och funktionsnedsatta,
- verksamhetsområdeschefen för barn och unga eller
- chefen för kansli- och serviceavdelningen.

En anmälan om sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön, som innebär att arbetsgivarens utredningsskyldighet inträder, kan enbart göras till en arbetsgivarrepresentant.

Arbetstagare är skyddade från repressalier vid en anmälan om sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön.

## Sexuella trakasserier och andra trakasserier på grund av kön

Ett av diskrimineringslagens ändamål är att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. En arbetsgivare får varken diskriminera en arbetstagare, en arbetssökande, en som söker eller fullgör praktik eller en som står till förfogande för att utföra

eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft genom trakasserier på grund av kön eller genom sexuella trakasserier.

### **SEXUELLA TRAKASSERIER HANDLAR OM ETT KRÄNKANDE UPPTÄDANDE AV SEXUELL NATUR, EXEMPELVIS**

- tafsande eller annan ovälkommen beröring av sexuellt slag
- ovälkomna sexuella anspelningar eller kommentarer
- sexualiserad jargong eller ett sexualiserat språkbruk
- sexualiserade skämt
- ovälkomna förslag eller krav på sexuell samvaro
- pornografiska bilder
- blickar och gester

### **EXEMPEL PÅ TRAKASSERIER PÅ GRUND AV KÖN ÄR**

- förlöjligande eller nedsättande generaliserande kommentarer grundade på könstillhörighet,
- krav som framstår som neutrala men som ställer en person med viss könstillhörighet i ett sämre läge,
- om en arbetsgivare tillämpar anställningsvillkor eller leder och fördelar arbetet på ett sätt som ställer en person med visst kön i ett sämre läge

## **Diskriminering eller trakasserier på grund av sexuell läggning**

En arbetsgivare är förbjuden att diskriminera en arbetstagare, en arbetssökande, en som söker eller fullgör praktik eller en som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft genom trakasserier som har samband med sexuell läggning. Med sexuell läggning avses homo-, bi- och heterosexuell läggning.

### **EXEMPEL PÅ DISKRIMINERING PÅ GRUND AV SEXUELL LÄGGNING**

- om en arbetsgivare ställer krav som framstår som neutrala men i praktiken missgynnar en person med viss sexuell läggning,
- om en arbetsgivare tillämpar anställningsvillkor, eller leder och fördelar arbetet på ett sätt som missgynnar en person med viss sexuell läggning.

### **EXEMPEL PÅ TRAKASSERIER PÅ GRUND AV SEXUELL LÄGGNING**

- förlöjligande, nedsättande eller stötande kommentarer om någons sexuella läggning
- negativa anspelningar och utfrysning

## **Diskriminering eller trakasserier av personer med könsöverskridande identitet eller uttryck**

Diskriminering av personer med könsöverskridande identitet eller uttryck är förbjuden. En arbetsgivare får varken diskriminera en arbetstagare, en arbetssökande, en som söker eller fullgör praktik eller en som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft genom trakasserier som har samband med en persons könsöverskridande identitet eller uttryck. Med könsöverskridande identitet eller uttryck menas att personen inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

### **EXEMPEL PÅ DISKRIMINERING PÅ GRUND AV EN PERSON MED KÖNSÖVERSKRIDANDE IDENTITET ELLER UTTRYCK**

- att på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck behandlas sämre jämfört med en annan person i jämförbar situation,
- att missgynnas genom bestämmelser eller villkor som verkar neutrala men som i praktiken innebär att du behandlas sämre på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck.

### **EXEMPEL PÅ TRAKASSERIER AV PERSONER MED KÖNSÖVERSKRIDANDE IDENTITET ELLER UTTRYCK**

- att utsättas för stötande eller förlöjligande kommentarer eller beteenden som kan kopplas till att personen har en könsöverskridande identitet eller uttryck.

## **2. POLICY VID TRAKASSERIER PÅ ANDRA GRUNDER**

### **Diskrimineringslagen**

Syftet med diskrimineringslagen är att främja lika rättigheter och möjligheter för att förebygga diskriminering. Det innebär att arbetsgivaren måste utforma arbetet och arbetsenheten så att det lämpar sig för alla oberoende av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller ålder.

## **Etnisk diskriminering och etniska trakasserier eller trakasserier på grund av religion eller annan trosuppfattning**

En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetstagare, inte heller den som gör en förfrågan eller söker arbete, den som söker eller fullgör praktik eller den som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft genom trakasserier på grund av etnicitet, religion eller annan trosuppfattning.

### **EXEMPEL PÅ ETNISK DISKRIMINERING ELLER DISKRIMINERING PÅ GRUND AV RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING**

- att en arbetsgivare vid rekrytering inte kallar en sökande till intervju för att han eller hon har ett namn som inte klingar svenskt,
- att en arbetsgivare tillämpar anställningsvillkor eller leder och fördelar arbetet på ett sätt som missgynnar en person med viss etnisk tillhörighet eller religion

### **EXEMPEL PÅ ETNISKA TRAKASSERIER ELLER TRAKASSERIER PÅ GRUND AV RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING**

- förlöjligande eller nedsättande kommentarer, generaliseringar eller skämt om någons etniska tillhörighet, religion eller trosuppfattning
- förlöjligande av etnisk klädedräkt, symbol eller företeelse

## **Diskriminering eller trakasserier av personer med funktionshinder**

Syftet med diskrimineringslagen att främja lika rättigheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och ge möjligheter till att förebygga diskriminering. Det innebär att arbetsgivaren måste utforma arbetet och arbetsenheten så att den lämpar sig för alla oberoende av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetstagare, inte heller den som gör en förfrågan eller söker arbete, den som söker eller fullgör praktik eller den som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft genom trakasserier på grund av etnicitet eller religion eller annan trosuppfattning.

Med funktionshinder avses varaktiga begränsningar av en persons fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga funktionsförmåga. Lagen omfattar även personer med anknytning, till exempel anhörig, till en person med funktionshinder.

### **EXEMPEL PÅ DISKRIMINERING PÅ GRUND AV FUNKTIONSHINDER**

- att bli behandlad på ett sämre sätt på grund av funktionshinder jämfört med en annan person i jämförbar situation,
- att missgynnas genom bestämmelser eller villkor som verkar neutrala men som i praktiken innebär att du behandlas sämre på grund av funktionshinder

#### **EXEMPEL PÅ TRAKASSERIER AV PERSONER MED FUNKTIONSHINDER**

- att utsättas för stötande eller förlöjligande kommentarer eller beteenden som kan kopplas till funktionshinder

### **Diskriminering eller trakasserier av personer av person utifrån ålder**

Syftet med lagen är att all diskriminering från arbetsgivaren ska motverkas. En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetstagare, inte heller den som gör en förfrågan eller söker arbete, den som söker eller fullgör praktik eller den som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft genom trakasserier på grund av ålder.

#### **EXEMPEL PÅ DISKRIMINERING PÅ GRUND AV EN PERSON UTIFRÅN ÅLDER**

- att bli behandlad på ett sämre sätt på grund av ålder jämfört med en annan person i jämförbar situation,
- att missgynnas genom bestämmelser eller villkor som verkar neutrala men som i praktiken innebär att du behandlas sämre på grund av ålder

#### **EXEMPEL PÅ TRAKASSERIER AV PERSONER UTIFRÅN ÅLDER**

- att utsättas för stötande eller förlöjligande kommentarer eller beteenden som kan kopplas till personens ålder

### **3. RUTINER VID SEXUELLA TRAKASSERIER OCH TRAKASSERIER PÅ GRUND AV KÖN OCH TRAKASSERIER PÅ ANDRA GRUNDER**

#### **Arbetsmiljö**

Alla chefer och medarbetare har ansvar för att skapa en god arbetsmiljö. Det ska råda ett öppet klimat, där man i dialog med varandra ska verka för att ständigt för-

bättre arbetsmiljön. Chefers attityder och uppförande är tongivande för medarbetarna, de ska vara tydliga förebilder i organisationen och sätta normer för bland annat jargong och bemötande. Inga bilder med kränkande eller rasistiskt innehåll ska förekomma på arbetsenheterna. Trakasserier får inte förekomma.

Alla medarbetare har ett eget ansvar för sitt beteende med rätt till sin egen åsikt och skyldighet att respektera andras. Som medarbetare ansvarar vi alla för att bidra till ett bra arbetsklimat genom att tänka på uppträdande och ordval, uppmärksamma och påtala problem och missförhållanden och aktivt delta för att lösa problem på arbetsplatsen.

## **Anmälan om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön**

- Om du som medarbetare känner dig kränkt eller trakasserad är det viktigt att du på ett tydligt sätt talar om för den som kränker dig att du inte tolererar ett sådant beteende.
- Skriv ner dina upplevelser, det kan vara ett bra stöd om du behöver gå vidare och göra en anmälan till arbetsgivaren.
- Kontakta i första hand din närmaste chef, men om det inte är möjligt så kontakta verksamhetsområdeschefen för äldre och funktionshindrade eller verksamhetsområdeschefen för barn och ungdom. Chefen för kansli- och serviceavdelningen har det övergripande ansvaret för dessa frågor. En anmälan om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön, som innebär att arbetsgivarens utredningsskyldighet inträder, kan enbart göras till en arbetsgivarrepresentant.
- Du kan kontakta skyddsombudet eller annan facklig företrädare för att få stöd.
- Om du upplever dig vara utsatt för trakasserier kan du göra en anmälan direkt till Diskrimineringsombudsmannen, som genom råd och på annat sätt medverkar till att den som utsätts för diskriminering kan ta tillvara sina rättigheter.
- En chef kan få kännedom om att någon anställd anser sig utsatt för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön genom anmälan eller genom annat sätt. Ärendet ska behandlas seriöst, skyndsamt och konfidentiellt.
- Chefen är skyldig att utreda vad som hänt och ska omgående ha ett inledande samtal med den drabbade respektive den/de utpekade. En facklig företrädare kan vara med som stöd för den drabbade och för den utpekade vid deras respektive samtal, dock inte samma fackliga stödperson.

- Som drabbad kan du få stöd av företagshälsovården eller annan vårdgivare eller person som bedöms lämplig i överenskommelse mellan dig och din chef.
- Chefen ska ta initiativ till att en preliminär utredning inleds omedelbart, dock senast inom tio arbetsdagar efter det att denne fått kännedom om missförhållandena.
- Arbetsgivaren ansvarar för att utredningen är oberoende och objektiv och arbetsgivaren fattar beslut om vem som vid det aktuella tillfället ska göra utredningen.
- Du som är utsatt för trakasserier har rätt till stöd, information och opartisk utredning. Det har också den som uppges ha trakasserat någon under utredningens gång. Hur de inblandade personerna vill ha stöd och av vem kan se olika ut, det får chef och medarbetare avgöra tillsammans.
- Chefen är skyldig att i förekommande fall vidta åtgärder för att sätta stopp för trakasserier.
- Chefen ansvarar för skydd mot repressalier som skulle kunna bli en följd av att en anmälan gjorts om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön.
- Arbetsgivaren ska följa upp utredning och beslut för att förvissa sig om att trakasserier upphört och att inga repressalier riktats mot den som påtalat trakasserier.
- Det är viktigt att du som chef dokumentera allt!
- Som chef kan du få stöd av din närmaste chef samt av chefen för kansli- och serviceavdelningen

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.

## **PÅFÖLJDER**

Arbetsgivaren har skyldighet att förhindra pågående trakasserier och se till att trakasserier inte upprepas. Arbetsgivaren kan vidta åtgärder mot en anställd som kränker eller trakasserar andra i enlighet med gällande kollektivavtal, AB07.





## Information om och spridning av policyn och rutinerna

Policyn med rutiner ingår i Jämställdhets- och mångfaldsplanen 2013 som biläggs verksamhetsplanen. Policyn med rutiner ingår också som en del av SAM-dokumentet (dokument för systematiskt arbetsmiljöarbete). Cheferna ansvarar för att policyn blir känd av alla medarbetare och finns tillgänglig på arbetsenheterna.

---