



Till
Skärholmen stadsdelsnämnd

Skärholmen stadsdelsnämnd

**Jämställdhets- och mångfaldsplan
2014 -2016**

Innehållsförteckning

Inledning	4
Samverkan	6
Arbetsförhållanden	6
4§ Lämpliga arbetsförhållanden	6
<i>Den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god för alla medarbetare i Skärholmens stadsdelsförvaltning.....</i>	<i>7</i>
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap	8
<i>Arbetet är organiserat så att alla medarbetare upplever att det underlättar förenande av medarbetarskap och föräldraskap.....</i>	<i>8</i>
<i>Både kvinnliga och manliga arbetstagare tar ut föräldraledighet.....</i>	<i>9</i>
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier.....	9
<i>Varken trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer i någon form i Skärholmens stadsdelsförvaltning.....</i>	<i>10</i>
Rekrytering.....	11
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar.....	12
<i>All rekrytering är kompetensbaserad. Personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning upplever att de är välkomna att söka förvaltningens lediga anställningar.....</i>	<i>12</i>
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	13
<i>Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete är levande och känt hos alla medarbetare i stadsdelen.....</i>	<i>13</i>
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning.....	14
<i>Skärholmens stadsdelsförvaltning har en jämn fördelning av män och kvinnor bland medarbetarna.....</i>	<i>14</i>
Lönefrågor	15
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor.....	15
<i>Inga osakliga löneskillnader eller skillnader i andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män förekommer.....</i>	<i>16</i>
11§ Handlingsplan för jämställda löner.....	16
<i>Inga osakliga löneskillnader eller andra anställningsvillkor förekommer i Skärholmens stadsdelsförvaltning.....</i>	<i>16</i>
12§ Informera fackliga organisationer.....	17
<i>Kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner görs i samverkan med fackliga organisationer.....</i>	<i>17</i>



Lönekartläggning	17
Analys och utvärdering av föregående plan	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Tillägg och ändringar från föregående plan.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.

Bilagor

Bilaga 1: Stockholm stads rutiner för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former

Inledning

Jämställdhet och mångfald är ett förbättrings- och kvalitetshöjande arbete som handlar om att skapa förutsättningar för demokrati, rättvisa mellan individer och grupper samt att följa lagar och avtal. Arbetet kan i förlängningen leda till ökad effektivitet, produktivitet och lönsamhet.

För Stockholms stad som stor arbetsgivare och i kraft av de verksamheter som staden utför, är det särskilt viktigt att alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Det är en förutsättning för att staden som arbetsgivare ska kunna leva upp till de krav som finns i diskrimineringslagstiftningen, Europeiska deklarationen för jämställdhet och internationella konventioner som rör allas rätt till demokrati och trygghet.

Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

Definitioner

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. 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 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.

Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män och betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Diskriminering definitioner enligt diskrimineringslagen 1 kap 4 § omfattar direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera.

- *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 kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Indirekt diskriminering* är att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.



- *Trakasserier* är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Sexuella trakasserier* är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- *Kön*: Att någon är kvinna eller man.
- *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.
- *Etnisk tillhörighet*: Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- *Funktionshinder*: Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- *Sexuell läggning*: Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- *Ålder*: Uppnådd levnadslängd.

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.

Jämlikhet handlar om alla individers lika värde det vill säga att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Mångfald 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 önskemål.

Likabehandling innebär att alla människor ges likvärdiga förutsättningar att ta del i samhället. Alla människor ska garanteras möjligheter, oberoende av deras skiftande förutsättningar. Människors utgångsläge och behov är individuella. Den enskilda individen är unik och inte representant för en grupp. Likabehandling innebär inte att alla ska behandlas lika.

Inkludering att alla individer inbegrips, olikheter uppskattas, respekteras och tillåts.

Nämndernas och styrelsernas arbete

Den här jämställdhets- och mångfaldsplanen gäller för perioden 2014 - 2016 i Skärholmens stadsdelsförvaltning. I Skärholmen arbetar vi för jämställdhet och mångfald och mot diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) och Stockholms stads riktlinjer.

Förvaltningens grundsyn är att alla människor har lika värde och respekt för varandra är viktigt i verksamheten. I förvaltningen eftersträvar vi en blandning av åldrar, etnisk och kulturell mångfald bland medarbetare. Olika bakgrund och erfarenheter främjar utveckling och nytänkande. Det är självklart att ingen ska utsättas för diskriminering eller trakasserier.

Stadsdelens jämställdhets- och mångfaldsarbete ska ingå som en naturlig och integrerad del i all verksamhet. Alla chefer har ett operativt ansvar för att integrera jämställdhets- och mångfaldsarbetet i verksamheten. Alla medarbetare har eget ansvar för sin medverkan i jämställdhets- och mångfaldsarbetet, vilket innebär att beakta jämställdhetsperspektivet i den dagliga

verksamheten.

Stadsdelsdirektören, avdelnings- och enhetschefer ansvarar för att aktiviteterna utförs och målen i stadsdelens jämställdhets- och mångfaldsplan uppnås. I ansvaret ligger också att integrera jämställdhets- och mångfaldsperspektivet i allt beslutsfattande. Uppföljning av planen görs årligen och redovisas i verksamhetsberättelsen.

Förvaltningen använder sig årligen av ett jämställdhetsindexet JÄMIX. JÄMIX är ett index som nyckeltalsinstitutet organiserar. Utgångspunkten är nio mätbara nyckeltal som utgör indikatorer på centrala aspekter av jämställdheten i organisationen. De nio nyckeltalen vägs samman till ett jämställdhetsindex. Maxpoängen som kan uppnås är 180 poäng. Värdet har kontinuerligt stigit sedan 2009 och vid senaste mätning för 2012 hade Skärholmen ett värde på 109. Värdet är en indikation på hur bra Skärholmens stadsdelsförvaltning är på jämställdhetsarbete generellt. Medelvärdet för stadsdelsförvaltningar var för år 2012 års mätning 120 poäng.

Samverkan

Planen har arbetats fram i samverkan med medarbetarrepresentanter från förvaltningens olika verksamheter och fackliga representanter. Planen har antagits i förvaltningsgruppen den 9 december 2013.

Samverkan i jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska ske enligt gällande samverkansavtal och integreras genom organisationens samverkansorganisation, d.v.s. vid arbetsplatsträffar, i samverkansgrupper och i förvaltningsgrupp.

Arbetsförhållanden

Sjukfrånvaron totalt sjunker stadigt i Skärholmen. Skillnaden i lång sjukfrånvaro mellan kvinnor och män ska minska samtidigt som sjukfrånvaron totalt i stadsdelen ska minska. Fler medarbetare ska ange ett högt värde på medarbetarenkätens fråga ”Jag har möjlighet till återhämtning i mitt arbete genom att ta pauser” och frågan ”Jag har möjlighet till återhämtning i mitt arbete genom att anpassa mitt arbete”. Skillnaden mellan andel kvinnor och män som anger ett högt värde ska minska.

Cheferna följer kontinuerligt upp att den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god och lämpar sig för alla medarbetare så långt det är möjligt genom till exempel skyddsronder, enkäter, arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal.

Skärholmens stadsdelsförvaltning stöttar aktivt medarbetarna till god hälsa på olika sätt, exempelvis genom att erbjuda friskvårdstimme och friskvårdsrabatter. Förvaltningen kommer att utveckla arbetet med hälsofrågor ytterligare efter genomlysning av behov och möjligheter.

4§ Lämpliga arbetsförhållanden

Beskrivning

Vilka åtgärder planerar arbetsgivaren genomföra för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Här kan

hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Mål:

Den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god för alla medarbetare i Skärholmens stadsdelsförvaltning

Beskrivning

Skillnaden i lång sjukfrånvaro mellan kvinnor och män ska minska samtidigt som sjukfrånvaron totalt i stadsdelen ska minska. Cheferna följer kontinuerligt upp att den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god och lämpar sig för alla medarbetare.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät, sjukfrånvarotal.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att anpassa mitt arbete (tilläggsfråga nr 8)	53	Införa lämpliga rutiner för möjlighet till återhämtning i kvinnodominerade yrken.	Uppföljning sker årsvis genom medarbetarenkätens tilläggsfrågor "Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att ta pauser" och "jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att anpassa mitt arbete". Analys sker även uppdelat på kön.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2016-12-31
		Undersökning av möjlighet till återhämtning i kvinnodominerade yrken.	Avstämning av att undersökning gjorts redogörs i verksamhetsberättelsen.	Personalhandläggare/Personalenhet	2014-12-31
Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att ta pauser (tilläggsfråga nr 7)	53				
Sjukfrånvaro totalt	5,6	Aktivt arbete mot sjukskrivning ska bedrivas genom tydliga riktlinjer och tät uppföljning genom rehabiliteringsmöten.	Statistik	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2016-12-31

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
		Översyn av Skärholmens arbete med hälsofrågor, i syfte att förstärka att alla kategorier av medarbetare kan dra nytta av insatser och förmåner.	Avstämning sker i verksamhetsberättelsen.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2016-12-31
Skillnad i lång sjukfrånvaro mellan kvinnor och män	140	Kartläggning av var i organisationen sjukskrivna medarbetare finns i syfte att utreda om generella arbetsförhållanden kan behöva justeras och vid behov upprätta plan.	Avstämning sker i verksamhetsberättelsen.	Samtliga chefer	2014-12-13

5§ Förenas förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Mål:

Arbetet är organiserat så att alla medarbetare upplever att det underlättar förenande av medarbetarskap och föräldraskap.

Beskrivning

Det ska vara möjligt att förena medarbetarskap och föräldraskap.

Önskvärt resultat

Det är möjligt att förena medarbetarskap och föräldraskap.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
		Föräldralediga som så önskar ska få kontinuerlig information i frågor som berör denne som anställd.	Enkät till chefer.	Samtliga chefer	2016-12-31
		Möten och utbildningar planeras i möjligaste mån mellan kl. 9:00–15:00.	Enkät till chefer	Samtliga chefer	2016-12-31



Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
		Ta fram mätmetod för att mäta om Skärholmens stadsdelsförvaltning upplevs av småbarnsföräldrar som en arbetsgivare som underlättar förenandet av medarbetarskap och föräldraskap.	Avstämning sker i verksamhetsberättelsen.	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
		Återgång till arbete efter föräldraledighet ska planeras tillsammans med medarbetaren.	Enkät till chefer.	Samtliga chefer	2016-12-31

Alla medarbetare ska, oavsett kön känna att det är möjligt att kombinera arbetslivet med föräldraskap. Föräldralediga medarbetare som önskar så ska förses med information, såsom APT-protokoll och inbjudningar till gemensamma planeringsdagar och aktiviteter.

Mål:

Både kvinnliga och manliga arbetstagare tar ut föräldraledighet.

Önskvärt resultat

Det ska vara möjligt att förena föräldraskap och arbete. Fler manliga arbetstagare tar ut föräldraledighet

Uppföljningsmetod

Enkät

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Skillnad i uttag av föräldradagar	150	Chefer uppmantrar särskilt män att ta ut föräldraledighet.	Enkät till chefer	Samtliga chefer	2016-12-31

Män ska särskilt uppmantras att ta ut föräldraledighet för att minska skillnaden i uttag av föräldradagar mellan kvinnor och män.

6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Beskrivning

Här ska arbetsgivaren redovisa 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. Bifoga eller hänvisa till policy

och rutiner mot kränkande behandling inkluderande trakasserier.

Mål:

Varken trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer i någon form i Skärholmens stadsdelsförvaltning.

Beskrivning

Skärholmens stadsdelsförvaltning är en trygg arbetsplats där alla medarbetare känner sig respekterade. Varken trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer i någon form.

Önskvärt resultat

Varken trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer i någon form i Skärholmens stadsdelsförvaltning.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Andel medarbetare som anger att diskriminering eller kränkande behandling förekommer på arbetsplatsen (fråga nr 59).	10				
Andel medarbetare som anser att alla på arbetsplatsen behandlas med respekt (fråga nr 18)	72				
Andel medarbetare som anser att värdegrunden har betydelse för arbetsklimatet på arbetsplatsen (tilläggsfråga nr 4).	74				
Andel medarbetare som känner till värdegrunden (tilläggsfråga nr 2).	98				



Mätetal	Ars mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Antal inkomna diskrimineringsärenden/ ärenden på grund av trakasserier eller kränkande behandling	0				
		Riktlinjer för trakasserier och kränkande behandling ska tas upp och diskuteras minst en gång årligen i arbetsgrupperna.	Uppföljning sker genom enkät till cheferna.	Samtliga chefer	2016-12-31
		Ta fram material för att på ett enkelt sätt förmedla riktlinjer för att motverka diskriminering och trakasserier till medarbetare i förvaltningen.	Avstämning sker i verksamhetsberättelsen.	Personalhandläggare/Personalenhet	2014-12-31
		Värdegrunden ska diskuteras årligen i arbetsgrupperna. Cheferna ska arbeta för att värdegrunden behålls levande och välkänd i organisationen.	Uppföljning sker årligen genom frågan "Jag känner till vår gemensamma värdegrund" och frågan "Vår gemensamma värdegrund har betydelse för arbetsklimatet på min arbetsplats" i medarbetarenkäten	Samtliga chefer	2016-12-31

Ett gott arbetsklimat fritt från trakasserier och kränkande särbehandling bygger på respekt mellan alla medarbetare. Skärholmen arbetar aktivt med värdegrunden som alla medarbetare har varit med och tagit fram. Att medarbetarna har god kännedom om värdegrunden och anser att den har betydelse för arbetsklimatet är viktigt.

Skärholmen följer de rutiner som finns i Stockholms stad för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former. Rutinerna finns med som en bilaga till jämställdhets- och mångfaldsplanen.

Rekrytering

Skärholmen ska öka antalet yrkesgrupper med könsfördelning 40 – 60 % med fokus på idag kvinnodominerade yrkesgrupper. Syftet med det är att även andelen tillsvidareanställda män totalt i stadsdelen ska öka.

I målet ingår också en jämn könsfördelning mellan de olika anställningsformerna och för del-



tids/heltidsarbete. I förvaltningen ska ofrivillig deltid inte förekomma. I dagsläget finns 58 ofrivilligt deltidanställda i Skärholmen varav 9 är män. I 2012 års mätning visades att kvinnor har tillsvidareanställning i högre grad än män (skillnad 4,8 %). I jämställdhetsplanen för 2014 – 2016 har förvaltningen valt att inte ställa upp särskilda aktiviteter för att uppnå ett jämställt förhållande. Nyckeltalet har visat en positiv trend mot jämställdhet under de senaste åren och följs årligen upp.

Skärholmens stadsdelsförvaltning har en rik mångfald bland sina medarbetare. Det är något förvaltningen är stolt över och som vi ska arbeta för att behålla.

I Skärholmen eftersträvas samma möjligheter för alla medarbetare att göra karriär. Kvoten mellan andelen utrikesfödda chefer och andelen utrikesfödda medarbetare indikerar att Skärholmen har få utrikesfödda chefer. Det är viktigt att beakta det vid framtida chefsrekryteringar.

7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

Beskrivning

Vad planerar arbetsgivaren göra för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Mål:

All rekrytering är kompetensbaserad. Personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning upplever att de är välkomna att söka förvaltningens lediga anställningar

Beskrivning

All rekrytering är kompetensbaserad. Vid annonsers utformning och i förvaltningens rekryteringsguide till chefer ska framgå att annonser ska formuleras på ett sådant sätt att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska känna sig välkomna att söka tjänsten.

Önskvärt resultat

Ingen ska på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning uppleva sig ovälkommen att söka de lediga tjänster som förvaltningen utlyser.

Uppföljningsmetod

Avstämning av annonsers utformning.



Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Andel kvinnliga chefer i förhållande till andel kvinnliga medarbetare.	1				
Andel utrikesfödda chefer i förhållande till andel utrikesfödda medarbetare.	0,3				
		Genomgång av hur förvaltningens annonser formuleras och säkerställa att de är skrivna på ett sådant sätt att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning upplever sig välkomna att söka förvaltningens lediga tjänster.	Avstämning sker i verksamhetsberättelsen.	Personalhandläggare/Personalenheten	2016-12-31

8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

Beskrivning

På vilket sätt planerar arbetsgivaren erbjuda utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder för att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Behöver inte vara en utbildning kring jämställdhet och mångfald specifikt utan en utbildningsinsats som syftar till att öka jämställdheten och mångfalden.

Mål:

Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete är levande och känt hos alla medarbetare i stadsdelen.

Beskrivning

För att lyfta förvaltningens arbete med jämställdhets- och mångfaldsfrågor behöver frågorna synliggöras och tas upp för diskussion.

Uppföljningsmetod

Jämix



Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
JÄMIX	115				
Jämställdhetsarbete	17				
		Besluta om mätmetod för att mäta hur aktivt och levande jämställdhets- och mångfaldsarbetet upplevs av medarbetare.	Avstämning sker i verksamhetsberättelsen.	Personalhandläggare/Personalenheten	2016-12-31
		Implementera kortversion av jämställdhets- och mångfaldsplanen inklusive övningsmaterial.	Avstämning sker i verksamhetsberättelsen.	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer, Personalhandläggare/Personalenheten	2015-12-31
		Ta fram kortversion av jämställdhets- och mångfaldsplan inklusive övningsuppgifter.	Avstämning sker i verksamhetsberättelsen.	Personalhandläggare/Personalenheten	2014-12-31

9§ Insatser vid ojämn könsfördelning

Beskrivning

Vilka insatser planerar arbetsgivaren vidta när det på en arbetsplats inte är en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare. Hur ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet, så att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar? Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Mål:

Skärholmens stadsdelsförvaltning har en jämn fördelning av män och kvinnor bland medarbetarna.

Beskrivning

Skärholmen ska öka antalet yrkesgrupper med könsfördelning 40-60% med fokus på idag kvinnodominerade yrkesgrupper.

Önskvärt resultat

Större andel manliga medarbetare i de kvinnodominerade yrkesgrupperna.

Uppföljningsmetod

Statistik



Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Andel tillsvidareanställda män av totalt antal tillsvidareanställda.	16	Se över deltidsanställda mäns möjligheter till heltidstjänst.	Avstämning sker i verksamhetsberättelsen.	Personalhandläggare/Personalenheten, Samtliga chefer	2016-12-31
Skillnad i andel kvinnor/män som har deltids-tjänst.	3				
Yrkesgrupper med könsfördelning 40-60%	12	Locka fler män till yrkesgrupper där kvinnor är överrepresenterade genom att se över rekrytering.	Jämix	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer, Personalhandläggare/Personalenheten	2016-12-31
		Vid lika kvalifikationer i rekryterings-sammanhang, med hänsyn till personliga egenskaper, ska person av underrepresenterat kön erhålla anställningen.	Jämix	Samtliga chefer	2016-12-31

Lönefrågor

Skärholmen analyserar och kartlägger vart tredje år bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos förvaltningen samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Skärholmen upprättar därefter en handlingsplan för jämställda löner.

Skärholmens kartläggning och analys av bestämmelser, löner och anställningsvillkor gjordes 2013 och återfinns nedan i jämställdhets- och mångfaldsplanen. Skärholmens handlingsplan för jämställda löner gjordes 2013 och återfinns även den nedan i dokumentet. Skärholmen åtar sig att göra nästa analys, kartläggning och handlingsplan år 2016, inför upprättande av ny jämställdhetsplan 2017-2019.

10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse med minst 25 anställda ska vart tredje år göra lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete. Arbetsgivaren ska bedöma om eventuellt förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.



Mål:

Inga osakliga löneskillnader eller skillnader i andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män förekommer.

Beskrivning

Skärholmens kartläggning och analys av bestämmelser, löner och anställningsvillkor gjordes 2013 och inga osakliga skillnader kunde utläsas.

Önskvärt resultat

Inga osakliga löneskillnader eller skillnader i andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män förekommer.

Uppföljningsmetod

Handlingsplan för jämställda löner.

11§ Handlingsplan för jämställda löner

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse 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 lika eller likvärdigt. Detta ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Mål:

Inga osakliga löneskillnader eller andra anställningsvillkor förekommer i Skärholmens stadsdelsförvaltning.

Beskrivning

Inga osakliga löneskillnader eller andra anställningsvillkor ska förekomma och analys ska göras både av lika och i likvärdiga arbeten.

Önskvärt resultat

Inga osakliga löneskillnader förekommer i Skärholmens stadsdelsförvaltning

Uppföljningsmetod

Lönekartläggning.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
		AID-koder och chefs-AID rättas upp för att statistiken ska bli mer tillförlitlig.	Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2016-12-31
		Cheferna för in ett värde för prestation i PS-förhandling i samband med löneöversyn.	Utvärdering av jämställdhets- och mångfaldsplan.	Samtliga chefer	2016-12-31
		Förvaltningen analyserar årligen löneskillnad med särskild hänsyn till lika arbeten.	Utvärdering av jämställdhets- och mångfaldsplan.	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
		Skillnader i löneökning mellan kvinnor och män följs upp och utvärderas årligen.	Utvärdering av jämställdhets- och mångfaldsplan.	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31

12§ Informera fackliga organisationer

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska förse de fackliga organisationerna som arbetsgivaren har kollektivavtal med, med den informationen som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Det ska framgå att fackliga företrädare har blivit informerade om handlingsplanen.

Mål:

Kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner görs i samverkan med fackliga organisationer.

Lönekartläggning

Lönekartläggning

I lönekartlägningsarbetet utgår staden från analysverktyget Lönelänken, framtaget av Sveriges Kommuner och Landsting. Lönekartläggningen är baserad på 2012 års lönenivå. Detta eftersom lönerrevisionen för 2013 inte var klar vid upprättandet av jämställdhets- och mångfaldsplanen 2014 - 2016. Lönekartläggningen är framtagen i samverkan med fackliga organisationer.

Löne- och bedömningskriterier

Löne- och bedömningskriterier i Skärholmen är framtagna inom ramen för HÖK och det av Kommunfullmäktige i staden gemensamt framtagna lönepolitiska programmet. Kriterierna kompletteras med riktlinjer och direktiv i samband med till exempel löneöversyn. Lönen ska vara individuell



och differentierad och det ska finnas en tydlig koppling mellan mål, prestation och lön. Medarbetarsamtal hålls en gång årligen där chef och medarbetare tillsammans utvärderar året som gått, stämmer av arbetssituationen och gör en planering för det kommande året. En helhetsbedömning görs, som från och med 2013 förs in i systemet PS-förhandling och som ligger till grund för ny lön. Till hjälp har medarbetare och chefer en mall för medarbetarsamtal.

Kriterier som påverkar lönesättningen är 1. Prestation, 2. Befattningens utbildningskrav, kompetenskrav och svårighetsgrad och 3. Marknadslön/löneläge. Skärholmens chefer har vid flertalet tillfällen tillsammans diskuterat vad normalprestation innebär för de olika befattningarna för att uppnå samsyn i bedömningen. Inga kriterier som kan missgynna kvinnor eller män kan ses i Skärholmens lönekriterier.

Från löneöversynen 2012 skiljer sig utfallet för kvinnor och män inom kommunals avtalsområde i mycket liten grad, där män fått 0,06 procentenheter mer i påslag. I gruppen tjänstemän har kvinnor fått 0,85 procentenheter högre påslag än männen i förvaltningen.

Utfall löneöversyn

Avtalsområde/år	Utfall kvinnor	Utfall män	Totalt utfall
Kommunal 2012	2,94	3,0	2,95
Kommunal 2011	2,15	2,10	2,14
Tjänstemän 2012	3,06	2,21	2,93

Tabell 1 Utfall beräknat på samtliga månadsanställda inom Skärholmens stadsdelsförvaltning

I dagsläget finns svårigheter med att kartlägga om fler kvinnor än män får en högre prestationsbedömning eller vise versa. Detta eftersom bedömningen görs i medarbetarsamtal som inte sammanställs för hela förvaltningen. Inför lönerrevisionen 2013 har förvaltningens chefer ombetts att lägga in bedömning av arbetstagare som del av motivering till ny lön. Inför nästkommande lönekartläggningen kommer det därför bli enklare att utvärdera om kvinnor bedöms högre eller lägre än män generellt.

I löneöversynen 2012 var 12,5 % av kvinnorna och 13,0 % av männen redan lönesatta i 2012 års löneläge och fick därför inget påslag men räknas ändå med i utfallet enligt kollektivavtalet. Medelåldern för både kvinnor och män var 46 år i underlaget. Tyvärr finns inte material för att jämföra med tidigare år. Sammantaget finns det svårigheter att analysera om skillnaden i utfallet på gruppen övriga har samband med kön. För åtgärder, se handlingsplan för jämställda löner.

Personalförmåner i form av rabatter på friskvårdsanläggningar når samtliga medarbetare. Skärholmens medarbetare utnyttjar erbjudanden om rabatterat träningskort på Stockholms stads simhallar i hög utsträckning, totalt 161 personer eller 17 % av alla anställda. Det är något fler män än kvinnor som har träningskortet, 21 % av männen har kort medan 15 % av kvinnorna har kort.

Lika arbeten

Inga osakliga löneskillnader ska förekomma. Stockholms stad uppmanar förvaltningar att särskilt undersöka lika arbeten där kvinnors löner understiger 90 % av männens eller överstiger 120 % av männens.



Yrke	Könsfördelning				Medianlön		Ky lön i % av M
	Antal		Procent		Ky	M	
	Ky	M	Ky	M			
Handläggare personal/löner 151012	3	1	75	25			84,6
Ledning socialt och kurativt arbete 103510	2	1	67	33			86,9
Park- och trädgårdsarbetare 521018	2	5	29	71	19 000	21 000	90,5
Biståndsbedömare 351 012	25	2	93	7	28 225	31 137	90,6
Behandlingsassistent/ Socialpedagog 351015	3	2	60	40	24 300	26 050	93,3
Fritidsledare 452011	13	13	50	50	23 860	25 025	95,3
Handläggare, ekonomi 151011	8	2	80	20	39 975	41 000	97,5
Familjerådgivare 351013	1	3	25	75			98,1
Kock 601010	7	3	70	30	21 950	22 450	97,8
Vårdbitråde, äldreomsorg 207024	81	14	85	15	22 615	22 737	99,5
Personlig assistent	6	1	86	14			99,5
Fritidskonsulent/Turistkonsule nt 452010	2	2	50	50	28 200	28 200	100,0
Administratör, socialtjänst 152015	8	1	89	11			100,0
Vårdare, gruppboende 207021	76	38	67	33	22 512	22 405	100,0
Administratör, övergripande verksamhet 152010	9	2	82	18	34 000	33 725	100,8
Socialekreterare 351010	81	18	82	18	29 200	28 900	101,0
Förskollärare 402010	119	1	99	1			101,1
Skötare, behandlingsarbete 207020	12	10	55	45	23 760	23 100	102,9
Undersköterska, äldreomsorg 207011	82	15	85	15	23 562	22 850	103,1
Handläggare, annan 151090	9	4	69	31	30 500	29 375	103,8
Barnskötare 403010	186	6	97	3	22 490	21 115	106,5
Ledning, annan 109090	1	2	33	67			114,1
Ledning socialt och kurativt arbete 103510C	5	2	71	29	46 500	39 750	117,0
Ledning, funktionshindrade 103512C	3	1	75	25			120,9
Handläggare, övergripande verksamhet 151010	3	3	50	50	37 600	28 420	132,3



Analys av lika arbete	
Arbete	Analys
Handläggare, personal/löner	En av de kvinnliga handläggarna har kort erfarenhet och en mer junior roll. En av de kvinnliga handläggarna är fel kodad. Löneskillnaden är sakligt motiverad.
Ledning, social och kurativt arbete	Mannen är fel kodad och ska analyseras inom C-nivå. Endast kvinnor i gruppen.
Biståndsbedömare	En man har slutat sedan 2012 vilket betyder att endast en man arbetar som biståndsbedömare. Inga osakliga löneskillnader finns.
Park-/trädgårdsarbete	Tre av männen är tillsvidareanställda med högre ansvar. Resterande inom gruppen är anställda inom arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Inga osakliga löneskillnader finns.
Behandlingsassistent/Socialpedagog	Löneskillnader beror på kompetens och prestation, högsta lönen har en kvinna. Inga osakliga löneskillnader finns.
Fritidsledare	Befattningen finns ej kvar i förvaltningen.
Handläggare, ekonomi	En av de kvinnliga handläggarna är felkodade. En kvinnlig arbetstagare har fått behålla sin höga lön från en tidigare befattning. Skulle man bortse från dessa två är kvinnors lön i förhållande till män är 102,5 %. Skillnaden beror på prestation och variation av arbetsuppgifter. Inga osakliga löneskillnader förekommer.
Familjerådgivare	Liten grupp, endast 1 kvinna. Inga osakliga löneskillnader förekommer.
Kock	En större andel av de manliga kockarna har kockutbildning och därmed högre lön. Inga osakliga löneskillnader finns.
Förskollärare	Endast en man var anställd som förskollärare. Individuellt lönesatt efter prestation. Inga osakliga löneskillnader förekommer.
Skötare, behandlingsarbete	Löneskillnader beror på kompetens och prestation. Inga osakliga löneskillnader finns.



Undersköterska, äldreomsorg	Tre av männen är felkodade som undersköterskor trots att de saknar utbildning. En del av skillnaden kan också förklaras av prestation. Inga osakliga löneskillnader finns.
Handläggare, annan	Tre personer är felkodade. Befattningarna under denna kategori skiljer sig i hög grad och omöjliggör närmre analys. Inga osakliga löneskillnader anses förekomma.
Barnskötare	Mycket låg andel män, endast 3%. Löneskillnader beror på kompetens och prestation. Inga osakliga löneskillnader finns.
Ledning, annan	Befattningarnas ansvar skiljer sig. Inga osakliga löneskillnader förekommer.
Ledning socialt och kurativt arbete, C	Skillnaderna består i erfarenhet och prestation. Inga osakliga skillnader förekommer.
Ledning, funktionshindrade C	Många chefer är felkodade och finns därför inte med i statistiken. Detta omöjliggör analys. Åtgärd, se handlingsplan.
Handläggare, övergripande verksamhet	Många medarbetare är felkodade. Omöjliggör analys. Åtgärd, se handlingsplan

Lönespridning inom lika arbeten

Yrke	Antal kvinnor	Antal män	% Kv	Lönesprid. Kv	Lönesprid. M	Skillnad lönesprid.
Park-/trädgårdsarbete 521018	2	5	29	0	8 650	8 650
Skötare, behandlingsarbete 207020	12	10	55	5 420	7 630	2 210
Socialsekreterare 351010	81	18	82	15 500	17 500	2 000
Fritidskonsulent/Turistkonsulent 452010	2	2	50	400	1 400	1 000
Fritidsledare 452011	13	13	50	9 300	10 000	700
Vårdare, gruppboende 207021	76	38	67	7 500	5 100	2 400
Undersköterska, äldreomsorg 207011	82	15	85	7 535	4 690	2 845
Behandlingsassistent/Socialpedagog 351015	3	2	60	4 900	1 900	3 000
Vårdbiträde, äldreomsorg 207024	81	14	85	10 725	6 850	3 875
Administratör, övergripande verksamhet 152010	9	2	82	16 775	12 550	4 225
Kock 601010	7	3	70	5 800	600	5 200
Ledning, socialt och kurativt arbete 103510C	5	2	71	14 400	7 500	6 900
Barnskötare 403010	186	6	97	12 500	4 750	7 750
Biståndsbedömare 351012	25	2	93	10 000	1 725	8 275
Handläggare, övergripande verksamhet 151010	3	3	50	15 800	7 450	8 350
Handläggare, annan 151090	9	4	69	21 100	8 000	13 100

Generellt sett är lönespridningen större för kvinnor. Gruppen Park-/trädgårdsarbetare kan förklaras med att kvinnorna är anställda med bidrag inom arbetsmarknadspolitiska åtgärder och är därmed satta i samma lönenivå. Många av de kvinnodominerade yrkena med större lönespridning har också många fler kvinnliga medarbetare.

Likvärdiga arbeten

Datan är baserad på Stockholms stads gruppering för likvärdiga arbeten för data 2012.

Grupp C

Samtliga befattningar inom grupp C är kvinnodominerade, därmed kan inget jämförelse göras med icke-kvinnodominerade yrken i samma grupp. Det finns heller inget icke-kvinnodominerat yrke i lägre grupp men högre lön.

Grupp D

Yrke	Antal kv	Antal m	% kv	Medellön kv+m	Lägsta lön	Högsta lön	Medel staden
Handläggare, ekonomi 151011	7	2	78	40 241	35 500	45 200	39 086
Handläggare, övergripande verksamhet 151010	3	2	60	36 054	28 420	48 800	37 926
Ledning, barnomsorg 104012	12	0	100	35 503	32 000	37 500	36 594
Handläggare, personal/löner 151012	3	1	75	34 890	28 000	39 200	38 228
Handläggare, annan 151090	4	3	57	33 707	26 000	46 100	34 049
Familjerådgivare 351013	1	3	25	31 575	30 200	32 300	31 462
Handläggare, information 151013	4	0	100	31 033	28 860	32 850	34 794
Ledning, annan 109090	1	2	33	30 703	27 200	33 460	36 624
Socialsekreterare 351010	67	15	82	30 211	24 600	42 000	29 659
Biståndsbedömare 351012	22	2	92	29 558	27 000	36 000	29 580

Medarbetare som befinner sig under gruppen handläggare, annan och handläggare, övergripande verksamhet har skilda arbetsuppgifter. I grupperna ingår befattningarna strateg, projektsamordnare, utvecklingssekreterare, nämndsekreterare, administrativ sekreterare, arbetsledare, projektadministratör, controller/administratör, administratör/sekreterare, projektledare, planerare, sekreterare, handläggare, metodutvecklare, samordnare. Personernas ansvar och arbetsuppgifter skiljer sig mycket åt. Eftersom antalet medarbetare i grupp D är förhållandevis litet kan enskilda löner få stort utslag på medellönen. Jämförelsen inom den gruppen blir därmed inte meningsfull.

Om vi ser till grupperna socialsekreterare och biståndsbedömarna där ett betydande antal



medarbete finns så skiljer sig inte medellönen negativt från medellön i staden vilket kan ge en bättre jämförelse i just detta fall.

Grupp E

Yrke	Antal kv	Antal m	% kv	Medellön kv+m	Lägsta lön	Högsta lön	Medel staden
Specialpedagog 401017	7	0	100	33 556	30 500	35 507	33 219
Geriatrisksjuksköterska 206014	7	0	100	32 981	30 550	35 400	33 478
Arbeterapeut 301010	3	0	100	28 897	27 340	31 800	29 190
Fritidskonsulent/Turistkonsulent 452010	2	2	50	28 200	27 500	28 900	27 879
Förskollärare 402010	110	0	100	28 116	22 850	31 000	28 151
Socialt arbete, annat 351090	3	0	100	27 668	23 850	31 800	33 099
Lärare, kulturskola 451011	4	0	100	24 669	24 000	25 475	26 812

Lika många arbeten med övervägande del kvinnor ligger under det icke-kvinnodominerade yrket som över.

Grupp F

Yrke	Antal kv	Antal m	% kv	Medellön kv+m	Lägsta lön	Högsta lön	Medel staden
Administratör, övergripande verksamhet 152010	7	2	78	33 647	27 450	40 000	29 105
Tekniker, IT 503010	0	3	0	30 920	27 000	31 900	32 389
Fritidsledare 452011	11	10	52	25 694	19 830	30 000	25 095
Behandlingsassistent/Socialpedagog 351015	3	2	60	25 580	23 300	28 200	25 318
Administratör, annan 152090	10	0	100	25 001	22 800	26 685	26 500
Administratör, socialtjänst 152015	8	1	89	24 049	21 800	26 330	24 964
Skötare, behandlingsarbete 207020	11	10	52	23 877	21 700	29 330	24 546
Undersköterska, äldreomsorg 207011	79	15	84	23 415	20 075	27 500	23 320
Barnskötare 403010	165	4	98	22 699	17 500	29 500	22 481
Vårdbiträde, äldreomsorg 207024	75	12	86	22 687	16 825	27 550	22 164
Kock 601010	5	2	71	22 612	21 850	23 950	24 908
Vårdare, gruppboende 207021	68	34	67	22 579	18 650	26 150	23 008

"Administratör övergripande" innehåller en liten grupp medarbetare med stor variation av arbetsuppgifter. Några medarbetare kan därför ha stort utfall på medellönen.



Grupp G

Yrke	Antal kv	Antal m	% kv	Medellön kv+m	Lägsta lön	Högsta lön	Medel staden
Lärarassistent 403015	3	0	100	27 000	25 000	29 000	26 095
Vaktmästare 521015	0	4	0	25 695	22 500	29 400	23 841
Receptionist, telefonist 152017	3	0	100	24 784	23 100	26 410	24 788
Måltidspersonal, mottagningskök 601013	4	0	100	23 122	22 650	23 830	22 428
Måltidspersonal 601012	8	0	100	21 900	19 500	23 230	21 583
Personligassistent 207027	6	1	86	21 578	16 985	24 190	21 655
Lokalvårdare/Städare 651010	5	0	100	20 708	19 230	22 020	21 247

Gruppen innehåller relativt få medarbetare vilket innebär att enskilda löner kan få stort utfall på medellönen. Inom gruppen vaktmästare har en medarbetare högre ansvar och en större variation i sina arbetsuppgifter vilket snedvrider medellönen.

Stockholm stads rutiner för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former

”Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier”

Ur Personalpolicy för Stockholms stad 2008

Rätten att inte bli diskriminerad är en grundläggande mänsklig rättighet som funnits under lång tid och tagit sig uttryck i internationella deklARATIONER och konventioner.

Förvaltningens riktlinjer och rutiner syftar till att motarbeta alla former av kränkande beteende för att skapa en organisationskultur präglad av respekt. Riktlinjer och rutiner ska vara kända av samtliga medarbetare i staden. Respektive chef ansvarar för att sprida informationen till *alla* anställda, oavsett anställningsform, samt till praktikanter och inhyrd personal.

- Alla former av diskriminering och trakasserier innebär en lagöverträdelse.
- Kränkande beteenden är ett allvarligt hot mot en god arbetsmiljö och motverkar förvaltningens arbete för jämställdhet och mångfald. Kränkande beteenden ska aldrig accepteras inom Stockholms stad.
- Kränkande behandling och trakasserier är ett allvarligt hot mot medarbetarnas arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. Det leder till ett sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten.

Om trakasserier får pågå under en längre tid kan det leda till negativa konsekvenser både för den enskilde medarbetaren och för övriga på arbetsplatsen.

Exempel på konsekvenser för den enskilde:

- Fysisk och psykisk ohälsa
- Minskad självkänsla
- Social isolering
- Lägre prestation
- Depression

Exempel på konsekvenser för arbetsgruppen:

- Minskad effektivitet
- Låg tolerans mot påfrestningar
- Personalomsättning
- Sjukfrånvaro
- Sökande efter nya syndabocker

Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett sammanfattande ord för bland annat vuxenmobbing, psykiskt våld, socialutstötning och sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

En situation eller händelse är att betrakta som kränkande behandling enligt följande

- Handlingarna ska vara av stötande eller negativt präglad natur.
- Sker vid upprepade tillfällen eller vid enstaka särskilt anmärkningsvärda fall.
- Personen som utsätts upplever situationen som kränkande.

Det räknas inte som en kränkande behandling om två personer har en konflikt eller meningsmotsättning.

Exempel på kränkande behandling enligt arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1993:17

- Förtal eller nedsvärtningar av en arbetstagare eller dennes familj.
- Förringande, förödmjukande eller förnedrande agerande gentemot en arbetstagare/chef eller dennes familj.
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagen.
- Förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar t.ex. sexuella trakasserier.
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt, exempelvis hån och ovänlighet.

- Kontroll av arbetstagaren utan dennes vetskap med skadande syfte.
- Kränkande så kallade ”administrativa straffsanktioner” som plötsligt riktas mot enskild arbetstagare utan sakliga skäl, förklaringar eller försök att gemensamt lösa eventuella bakomliggande problem. Sanktioner kan utgöras av t.ex. omotiverat fråntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter, oförklarade omplaceringar eller övertidskrav, tydliga försvåranden vid behandling av ansökningar om utbildning, ledigheter och dylikt.

Insatser för att skapa goda arbetsförhållanden

Alla medarbetare har skyldighet att medverka till att det på förvaltningens arbetsplatser utvecklas ett gott arbetsklimat med en ärlig vilja till problemlösning. Alla människor är olika men med ett respektfullt beteende till 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 kränkandebehandling kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade.

Förvaltningsledningens ansvar

Ledningen har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och för att motverka trakasserier och kränkande behandling. Ledningen ansvarar för styrning och uppföljning samt att chefer och arbetsledare får den utbildning som behövs för att kunna driva ett aktivt arbetsmiljöarbete fritt från diskriminering och trakasserier.

Chefens ansvar

Chefer och arbetsledande personal är arbetsgivarens representanter och har nyckelroller när det gäller att forma den atmosfär och de normer som ska gälla på arbetsplatserna.

Arbetsgivaren Stockholms stad ser särskilt allvarligt på kränkande behandling som riktas från arbetsgivarrepresentanter gentemot anställda då anställda står i ett beroendeförhållande till sina chefer.

Kom ihåg att chefen är en förebild för sina medarbetare!
--

Chefens ansvar är att

- skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respektfullt klimat på arbetsplatsen
- uppmärksamma beteenden och missförhållanden som motverkar en god arbetsmiljö
- vid kännedom om kränkande behandling omedelbart vidta åtgärder enligt förvaltningens riktlinjer och rutiner
- göra riktlinjer och rutiner mot kränkande behandling kända bland samtliga medarbetare på arbetsplatsen

Kom ihåg att lagarna omfattar även personer som, utan att vara anställda, utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft eller utför yrkespraktik och för personer som gör en förfrågan om eller söker arbete.

Bevisbördan

Den gemensamma bevisbörderegeln som finns i diskrimineringslagarna kommer från EG-rätten. Parterna har en "delad bevisbörda" vilket innebär att arbetstagaren/arbets sökanden har bevisbördan för de av honom eller henne påstådda faktiska omständigheterna. Om det genom styrkt fakta finns anledning anta att diskriminering eller repressalier förekommit, övergår bevisbördan till arbetsgivaren som då har att visa att missgynnandet inte har samband med diskrimineringsgrunden. Arbetsgivaren måste på ett övertygande sätt visa att det är de av honom återopande skälen som faktiskt varit styrande.

Vad gör chefen om det ändå händer?

När en anmälan om kränkande behandling gjorts eller så snart chefen på annat sätt får kännedom om det inträffade ska ärendet behandlas **seriöst, skyndsamt och konfidentiellt**.

Allmänna principer för en utredning

- Chefens ska utan dröjsmål inleda en utredning för att ta reda på vad som hänt genom att ha inledande samtal, med den drabbade respektive den/de utpekade. En HR-specialist från HR kan också delta. På önskemål av den drabbade och den/de berörda är det viktigt att de fackliga företrädarna är tillfrågade att närvara.
- Utredningen ska vara oberoende och objektiv och kan göras antingen av en HR-specialist eller av företrädare från företagshälsovården.

- I samtalet med den som sägs ligga bakom trakasserier är det viktigt att chefen är observant på om personen förstår att hans/hennes handlingar kan uppfattas som kränkande.
- Snabbt se till att den kränkande behandlingen upphör.
- Chefen ansvarar för skydd mot trakasserier som skulle kunna bli en följd av att en anmälan gjorts.
- Vid behov erbjuda professionellt stöd.
- Dokumentera handläggningen av utredningsprocessen genom skriftliga anteckningar. Sådana anteckningar kan vara avgörande vid en eventuell rättslig tvist.
- Följ upp den fortsatta utvecklingen samt de eventuella åtgärder som vidtagits.

Chefer kan få stöd av sin närmaste chef och HR-specialist.

Medarbetarnas ansvar

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

Alla medarbetare ansvarar för att

- bidra till ett bra arbetsklimat genom att tänka på uppträdande och ordval
- uppmärksamma och påtala problem och missförhållanden
- aktivt delta för att lösa problem på arbetsplatsen.

Kom ihåg att alla medarbetare är en viktig förebild för arbetskamrater, praktikanter och elever.

Så här kan den enskilde få stöd

Om någon känner sig kränkt eller trakasserad är det viktigt att personen

- tydligt talar om att ett sådant beteende inte tolereras.
- skriver ner sina upplevelser. Det kan vara ett bra stöd om personen behöver gå vidare och göra en anmälan till arbetsgivaren.
- i första hand ska personen kontakta sin närmaste chef. Vid behov kan den enskilde även kontakta skyddsombud eller facklig företrädare och HR-specialist.

Diskrimineringsombudsmannen är en statlig myndighet som arbetar mot diskriminering och för allas lika rättigheter och skyldigheter. Den som upplever sig vara utsatt för diskriminering och trakasserier kan alltid kontakta Diskrimineringsombudsmannen för rådgivning.

Telefonnummer till Diskrimineringsombudsmannen: 08 – 120
20 700

Sanktioner

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

- att ge en disciplinpåföljd i form av skriftlig varning
- avstängning
- omplacering eller uppsägning
- avsked
- en polisanmälan om kränkningen är grov

Regelverk

Diskriminering är förbjudet enligt ett flertal av FN:s konventioner om mänskliga rättigheter.

EU bygger på principen om respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna är svensk lag sedan 1995.

Alla människors lika värde slås fast i grundlagen, Regeringsformen 1:2 RF.

Regeringsformen innehåller bestämmelser om grundläggande fri- och rättigheter.

Från deklARATIONER och konventioner i internationell rätt och EG-rätt samt Regeringsformen har diskrimineringsförbuden i svensk rätt konkretiserats i diskrimineringslagen *Ett starkare skydd mot diskriminering (jan 2009)*

Övriga arbetsrättsliga bestämmelser:

- Lagen om anställningsskydd (1982:80)
- Föräldraledighetslagen (1995:584) – förbud mot missgynnande av arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet
- Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning SFS 2002:293
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande särbehandling i arbetslivet:
 - AFS 1980:14 – Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön
 - AFS 1993:17 – Kränkande särbehandling i arbetslivet
 - AFS 2001:1/ ändring 2003:04 – Systematiskt arbetsmiljöarbete

Straffrättsliga bestämmelser

Inom straffrätten finns en bestämmelse som direkt tar sikte på diskriminering. Det gäller Brottsbalkens bestämmelse om olaga diskriminering och hets mot folkgrupp.
