



JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN

ÅR 2010 - 2012

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 önsknings. 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 2010 behandlats i förvaltningsgruppen 2009-12-10.

Kartläggning

Antal månadsavlönade anställda i Älvsjö stadsdelsförvaltning är 800 personer, 671 kvinnor (84 procent) och 129 män (16 procent). Nämndens huvudsakliga verksamhet är inom vård, omsorg och förskola.

Fördelning månadsavlönade kvinnor och män per verksamhetsområde och totalt (31/10 -09).

Verksamhetsområde	Kvinnor	Män	Totalt
Administration	28 (78 %)	8 (22 %)	36
Individ/ familjeomsorg	37 (70 %)	16 (30 %)	53
Äldre och funktionsnedsatta	14 (87 %)	2 (13 %)	16
Äldreomsorg	231 (85 %)	40 (15 %)	271
Omsorg om funktionsnedsatta	90 (64 %)	51 (36 %)	141
Förskolor	271 (96 %)	12 (4 %)	283
Totalt månadsavlönade	671 (84 %)	129 (16%)	800

För jämn könsfördelning krävs att minst 40 procent av någotdera kön är representerat. Inget verksamhetsområde har en jämn könsfördelning men för 4 befattningsgrupper med minst 5 anställda råder en jämn könsfördelning: skötare, vårdare, arbetsledare inom omsorgen och fritidsledare (31/10 -09).

Medelåldern för månadsavlönade anställda i förvaltningen är 44,5 år (31/10-09) en liten ökning från år 2008 (44,3 år).

Åldersfördelning månadsavlönade (31/10 -09)

Verksamhetsområde	-30 år	31-40år	41-50år	51-60år	61år-	summa
Administration	2	1	6	17	10	36
Individ/ familjeomsorg	12	11	12	17	1	53
Äldre och funktionsnedsatta	5	4	2	4	1	16
Äldreomsorg utförare	18	53	94	86	20	271
Omsorgsverksamheten	24	36	43	31	7	141
Förskolor	51	76	72	66	18	283
Totalt månadsavlönade	112	181	229	221	57	800

Andelen deltidsanställningar i förvaltningen är 28 procent. Deltidsanställningar finns till stor del inom omsorgsverksamheten (42 %) och inom äldreomsorgen (36 %).

Hel och deltidsanställda per verksamhetsområde, antal anställda och procent (31/10 -09)

Verksamhetsområde	Heltid	Deltid	Totalt
Administration	31 (86 %)	5 (14 %)	36
Individ/ familjeomsorg	44 (83 %)	9 (17 %)	53
Äldre och funktionsnedsatta	15 (94 %)	1 (6 %)	16
Äldreomsorg utförare	173 (64 %)	98 (36 %)	271
Omsorgsverksamheten	82 (58 %)	59 (42 %)	141
Förskolor	227 (80 %)	56 (20 %)	283
Totalt månadsavlönade	572 (72 %)	228 (28 %)	800

Sjukfrånvaron för första halvåret 2009 var 9,4 procent (9,3 procent år 2008), för stadsdelsnämnderna 8,5 procent och för staden 7 procent.

Andelen utrikes födda bland månadsavlönat anställda i förvaltningen är 33,2 procent (2008), en ökning jämfört med år 2007 (31,5 procent).

Alla chefer har genomgått arbetsmiljöutbildning och är arbetsmiljöcertifierade. Den senaste arbetsmiljöutbildningen gavs under våren 2009. Utbildning sker när behov uppstår.

Under året har förvaltningen inte haft några diskrimineringsärenden.

Stadens totalundersökning/medarbetarenkät utgör underlag för att mäta hur nöjda medarbetarna - nöjdmedarbetarindex (NMI)- är med arbetsförhållande i Älvsjö stadsdelsförvaltning. Frågeområdena i enkäten är: *organisation, ledarskap och arbete, delaktighet, medarbetarskap, utveckling och kompetens, trivsel, arbetsklimat, arbetsbelastning och hälsa*. Förvaltningen fick 2009 totalt 60 NMI (62 för 2008).

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. Den första och senaste JÄMIX- mätningen för förvaltningen gjordes 2008 och publicerades i maj 2009. 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 fått 85 poäng vilket kan jämföras med staden som fått 133 poäng. Medelvärde för kommuner som är med i JÄMIX är 117.

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 7 poäng, medianvärde för kommuner är 15 poäng. Det låga värdet beror framförallt på att förvaltningen inte har gjort någon lönekartläggning/ analys. Det beror också på att några av målen inte var tydliga nog och därför svåra att följa upp.

Yrkesgrupper med könsfördelning 40-60 procent är relativt få inom kommuner. I JÄMIX – mätningen hade förvaltningen endast 3 sådana yrkesgrupper, vilket ger förvaltningen JÄMIX -värdet 4 poäng. Det är också JÄMIX -värdet för deltagande kommuner.

Ledningsgruppen i förvaltningen består av 1 man och 4 kvinnor (80 procent), vilket inte en jämn könsfördelning och JÄMIX- värdet är 6 poäng. Median för kommuner är 18 poäng.

Andelen chefer (ej chefer i ledningsgruppen), som är kvinnor, är 83 procent och andelen anställda som är kvinnor är 84%, vilket gav högsta möjliga JÄMIX- värde 20 poäng. Här råder ett jämställt förhållande.

Löneskillnader mellan kvinnor och män är 18 procent, kvinnorna har högre genomsnittlig lön. Förvaltningens JÄMIX -värde är 11 poäng vilket ska jämföras med median för kommuner som är 18 poäng. Övriga kommuners poäng beror på att männen har den högre genomsnittliga lönen.

En möjlig delförklaring till kvinnornas högre lön i förvaltningen kan vara att andelen kvinnor som har högskoleutbildning är dubbelt så många (33,2 procent) som andelen män med högskoleutbildning (16,7 procent).

Långtidssjukfrånvaro är 10,6 procent för kvinnor och 7,85 procent för män, vilket ger förvaltningen 17 JÄMIX -poäng att jämföra med medianvärdet 12 poäng i övriga kommuner.



Det genomsnittliga uttaget av **föräldradagar** för män är 27 dagar, att jämföra med medianen 42 dagar för övriga deltagande kommuner. Förvaltningens JÄMIX- poäng är 7.

Fler kvinnor än män har **tillsvidareanställning**, 89,2 procent för kvinnor och 83,8 procent för män, vilket ger JÄMIX -poäng 8.

Sysselsättningsgraden mellan kvinnor och män visar en skillnad på 16 procent mellan andel heltidsanställda kvinnor (75,2 procent) och andelen heltidsanställda män (64,9 procent), att jämföra med median -3 procent för deltagande kommuner. Förvaltningens JÄMIX- poängen blev 5.



Jämställdhets- och mångfaldsplan för år 2010-2012, sid. 7 - 12

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.	Nöjd-medarbetar-index (NMI) ska öka under perioden till 62.	Genomgång av samverkansavtalet på alla enheter under år 2010. Stadens medarbetarenkät	personal- chefen	Årlig uppföljning av sam- verkansavtalet. <u>Ansvarig:</u> personalchefen Handlingsplan/enhet <u>Ansvarig:</u> personalchefen
	Öka mångfalds- och jämställdhetsmedvetandet hos chefer och medarbetare.	Anordna jämställdhets- och mångfaldsutbildning för chefer under planperioden. Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska behandlas på APT en gång per år.	personal- chefen chef	Årlig uppföljning av jäm- ställdhets- och mångfalds- arbetet. <u>Ansvarig:</u> personalchefen
	Inom förvaltningsledningen ska 40 procent av cheferna vara kvinnor/män vid planperiodens slut.	Vid eventuell nyrekrytering välja det underrepresenterade könet under förutsättning att kompetenskraven är uppfyllda.	stadsdels- direktören	Årlig uppföljning av resulta- ten i JÄMIX. <u>Ansvarig:</u> personalchefen

Diskrimineringslagen	Mål för planperioden	Åtgärd/Tidsaspekt	Ansvar	Uppföljning/Ansvar
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 27 dagar per år till 40 dagar per år.	Medarbetare ska inför föräldraledighet erbjudas ett samtal om behov i samband med föräldraledigheten.	chef	Årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbete. <u>Ansvarig:</u> personalchefen
		Minnesanteckningar från arbetsplatsträffen skickas hem till föräldralediga.	chef	Årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbete. <u>Ansvarig:</u> personalchefen
		Föräldralediga erbjuds delta i kompetenshöjande insatser och andra arbetsplatsförlagda aktiviteter	chef	Årlig uppföljning av samverkansavtalet och jämställdhets- och mångfaldsarbete. <u>Ansvarig:</u> personalchefen
		Arbetstider och schemaläggning ska, i den mån det ur verksamhets-synpunkt är möjligt, anpassas efter föräldrars aktuella behov.	chef	Årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbete. <u>Ansvarig:</u> personalchefen
		Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till heltidsanställning.	Kartläggning och bevakning av vilka medarbetare som har deltidsanställning och önskar heltidsanställning.	chef

Diskrimineringslagen	Mål för planperioden	Åtgärd/Tidsaspekt	Ansvar	Uppföljning/Ansvar
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 Ta upp handlingsplanen om förbud mot trakasserier på APT en gång per år. Bilder, kalendrar, skärmläckare m.m. som kan uppfattas som könsdiskriminerande eller förnedrande förbjuds.	chef chef	<u>Ansvarig</u> : personalchefen Årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbete. <u>Ansvarig</u> : personalchefen
	Öka andelen medarbetare som känner sig respekterade (stadens medarbetarenkät) från 8,1 (-08) till 8,5.	Stadens medarbetarenkät		Handlingsplan <u>Ansvarig</u> : personalchefen
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.	Kvalitetssäkrar rekryteringsprocessen (verktyget Jobb i stan).	chef	

Diskrimineringslagen	Mål för planperioden	Åtgärd/Tidsaspekt	Ansvar	Uppföljning/Ansvar
<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>verksamhetsområdeschef</p>	<p>Årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbetet. <u>Ansvarig:</u> personalchefen</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 ska öka från 4 till 6 poäng.</p>	<p>Vid annonsering av lediga arbeten utforma annonsen så att underrepresenterat kön välkomnas att söka anställningen.</p>	<p>chef</p>	<p>Årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbetet. <u>Ansvarig:</u> personalchefen</p>



Diskrimineringslagen	Mål för planperioden	Åtgärd/Tidsaspekt	Ansvar	Uppföljning/Ansvar
<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>personalchefen</p> <p>personalchefen</p>	

Inriktningsmål	Mål för planperioden	Åtgärd/Tidsaspekt	Ansvar	Uppföljning/Ansvar
<p>Jämställdhets- och mångfaldsfrågor som avser brukare och medborgare</p> <p>Det ska finnas ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i hur stadsdelsförvaltningen bedriver sin verksamhet. Ökad insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet och mångfald har stor betydelse för de verksamheter som vänder sig till stadsdelens brukare.</p>	<p>All verksamhet ska bedrivas ut ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.</p>	<p>Analysera förändringsförslag ur ett genus- och mångfaldsperspektiv.</p> <p>Resurser till brukare och medborgare ska fördelas utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv</p> <p>Ökat jämställdhets- och mångfaldsmedvetande genom utbildning av nämndens ledarmöten, chefer och handläggare.</p>	<p>chef</p> <p>stadsdelsdirektören</p> <p>stadsdelsdirektören</p>	<p>Brukarundersökningar</p> <p><u>Ansvar:</u> verksamhetsområdeschef</p>
<p>En jämlik fördelning av resurserna till kvinnor och män, flickor och pojkar för exempelvis fritid, idrott, kultur, förskola, äldreomsorg, omsorg om personer med funktionsnedsättning, samhällsplanering och teknik ska eftersträvas.</p>	<p>En jämlik fördelning av resurser.</p>	<p>Beakta mångfalds- och jämställdhetsperspektivet vid beslut om resursfördelning.</p>	<p>stadsdelsdirektören</p>	<p>Brukarundersökningar</p> <p><u>Ansvar:</u> verksamhetsområdeschef</p>



Utvärdering av Jämställdhets- och mångfaldsplanen 2009, sid 13-18

Mål och Åtgärder	Uppföljning och Resultat
Sjukfrånvaron ska minska.	<p>Sjukfrånvaron har inte minskat, den har för första halvåret 2009 ökat något till 9,4 procent jämfört med första halvåret 2008, då sjukfrånvaron var 9,3 procent.</p> <p>Samarbetet med företagshälsovård och försäkringskassa har under året intensifierats. En personalkonsulent/projektledare har under året arbetat aktivt med sjukfrånvaron och givit stöd till chefer enligt stadens rehabiliteringsprocess.</p> <p>Anlitandet av MedHelp för att minska korttidssjukfrånvaron har inte gett önskat resultat, sjukfrånvaron har inte minskat utan ökat.</p> <p>Cheferna har på gemensamma möten, planeringsdagar och i andra sammanhang uppmuntrat till friskvård. De stödjer hälsocoacherna i att genomföra friskvårdsaktiviteter, där så är möjligt. Flertalet chefer uppger också att användandet av friskvårdstimmen har ökat något, medan några anger att uttaget av friskvårdstimmen har minska eller är oförändrat. I något fall anger chefer att friskvårdstimmen tas ut samlat i halvdagar för att passa verksamheten.</p> <p>Cheferna har i olika grad och på olika sätt stöttat medarbetarna för att de ska må bättre och sjukfrånvaron minska. Några anger att de arbetar för en positiv anda på arbetsplatsen, delaktighet bland de anställda och att tydliggöra uppdragen. Återigen andra anger att en ständig översyn av scheman, planeringstid och organisation behövs för att minska stress.</p> <p>En samordnare för friskvården var anställd under första halvåret 2009. Det har hållits en hälso-coachträff under året, där temat var självförsvar.</p>

Mål och åtgärder	Uppföljning och Resultat
<p>Sjukfrånvaron ska minska, fortsättning</p>	<p>Inom förvaltningen tillämpas olika arbetstidsmodeller som årsarbetstid, individuella scheman och flextid. Inom äldreomsorgen har medarbetarna individuella scheman och flextid sedan ett antal år. Omsorg om personer med funktionsnedsättning tillämpar årsarbetstid på några enheter.</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 skyddsronden 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>

Mål och Åtgärder	Uppföljning och Resultat
<p>Få in fler män i verksamheterna, särskilt inom förskolan och äldreomsorgen samt få till stånd en större mångfald.</p> <p>Planera rekryteringen i syfte att nå ut till underrepresenterat kön.</p>	<p>Chefer försöker få in fler män, en bra åldersspridning och en större mångfald bland medarbetarna. Målet att få in fler män i förskolan har inte uppnåtts under året, andelen män är 4 procent, samma som för 2008. Andelen män inom äldreomsorgen har ökat med 1 procentenhet från 14 procent år 2008 till 15 procent, 2009.</p> <p>Cheferna försöker vid annonsering av lediga anställningar att lyfta fram önskemål om att underrepresenterat kön ska söka ledig anställning.</p>
<p>Alla medarbetare ska ha ett medarbetarsamtal per år med sin närmaste chef.</p>	<p>Cheferna uppger att alla medarbetare har haft medarbetarsamtal.</p>
<p>Lönekartläggning ska göras under 2009 och sedan var tredje år av personalfunktionen i samverkan med personalansvariga chefer och de fackliga organisationerna.</p> <p>Vid löneförhandlingar (tillsättningar och löneöversyn) ska lönen sättas oberoende av kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning och föräldralediga får inte missgynnas i löneutvecklingen.</p> <p>Lönekriterierna ska hållas aktuella. Varje medarbetare ska känna till lönekriterierna.</p>	<p>Målet är inte uppfyllt. Stockholms stads lönekartläggning för år 2008 får även gälla för förvaltningen i avvaktan på ett stadsgemensamt program för lönekartläggning.</p> <p>Cheferna intygar att lönesättningen sker oberoende av kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning. Föräldralediga uppges inte ha missgynnats i löneutvecklingen.</p> <p>Cheferna redovisar att lönekriterierna är kända för alla medarbetare.</p>

Mål och Åtgärder	Uppföljning och Resultat
<p>Föräldralediga ska erbjudas kontakt med verksamheter även under ledighet.</p>	<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>
<p>Brukare och medborgare</p> <p>En rättvis fördelning av resurserna till kvinnor och män, flickor och pojkar för exempelvis fritid, idrott, kultur, förskola, äldreomsorg, omsorg om personer med funktionsnedsättning, samhällsplanering och teknik ska eftersträvas. Fördelning av resurser sker även utifrån ett mångfaldsperspektiv.</p>	<p>Enheten för vuxna har haft diskussioner om fördomar och förutfattade meningar för att tydliggöra egna fördomar och kunna arbeta med det.</p> <p>Solberga äldreboenden arbetar med likabehandling av alla brukare.</p> <p>Ungdomens hus har en tydlig värdegrund med tydliga åtaganden som gäller både brukare och medarbetare.</p> <p>Förskolornas arbete med genus- och värdegrundsfrågor tillsammans med barn och föräldrar har fortsatt under året. Alla förskolor har en likabehandlingsplan, en genuspedagog samt centralt och lokalt nätverk för genusfrågor. Under året har förskolorna deltagit i en studieresa till Gävle kommun, som bedriver ett aktivt genusarbete inom förskoleverksamheten.</p>



Mål och Åtgärder	Uppföljning och Resultat
<p>Rättvis fördelning av resurser, fortsättning.</p> <p>Alla brukare och medborgare ska ha god tillgänglighet till förvaltningens samhällsservice.</p>	<p>Förskolecheferna ser positiva resultat av genusarbetet. Barnens lek är inte längre lika könsuppdelad som den har varit tidigare. Genom att lyfta fram olikheter som en tillgång i barngruppen skapas ett tillåtande klimat. Utrymmet för olikheter gynnar alla och gör t ex att barn med behov av särskilt stöd är väl integrerade i barngruppen.</p> <p>Enheten för äldre och funktionsnedsatta strävar i sina bedömningar att fatta likvärdiga beslut vilket innebär att de i första hand beaktar behovet, samtidigt tar de hänsyn till den enskildes aktuella förhållanden. I vissa sammanhang visar det sig att ensamstående män har större behov av vissa insatser t ex matlagning, medan kvinnor har något större behov av social samvaro.</p> <p>Förvaltningens samhällsservice har följts upp genom olika brukarundersökningar. Ungdomens hus följer upp verksamheten gentemot ungdomar som besöker verksamheten. Stadens brukarundersökning inom förskoleverksamheten i staden visar att 82 % av de föräldrar i Älvsjö som svarat på enkäten, svarat att de instämmer i påståendet att pojkar och flickor ges lika möjlighet att utvecklas, 53 % år 2008. Förskolornas arbete med genusfrågorna har givit resultat. Stadens brukarundersökning för äldre och funktionsnedsatta har genomförts under året.</p>

*Uppföljningen av jämställdhets- och mångfaldsplanen har gjorts i enkätform till alla chefer i förvaltningen. Då bara ca. hälften av cheferna besvarat enkäten (12 chefer) finns det en stor osäkerhet om resultatet. När det i utvärderingen står alla chefer betyder det alla chefer, som har besvarat enkäten. Uppföljningen har kompletterats med förskolechefernas kvalitetsredovisning.



UPPFÖLJNING

Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanen ska följas upp 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.

ANSVARIG

Personalchef.

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 förfaringssätt 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 förfaringssättet 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 arbetsgiva-

ren 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 UPPTRÄDANDE 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 förbättra 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 2010 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.