



Jämställdhets- och mångfaldsplan 2008 för socialtjänst- förvaltningen

Innehåll

Planen är disponerad på följande sätt:

1. Socialtjänstförvaltningens plan för jämställdhet och mångfald, **sid 1-11**.
2. Riktlinjer om och handlingsplan mot kränkande behandling, **sid 12-19**.
3. Lagstiftning gällande jämställdhet och mångfald, **sid 20-23**.
4. Stadens riktlinjer – Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter, **sid 24-27**.

Inledning

Inom socialtjänstförvaltningen finns 924 tillsvidareanställda personer. Av dessa är 627 (68%) kvinnor och 297 (32%) män. Förvaltningsledningen består av 8 personer, 5 kvinnor (63%) och 3 män (37%). Det totala antalet chefer är 75 varav 44 (59%) är kvinnor och 31 (41%) är män.

19 % av de personer som arbetar inom socialtjänstförvaltningen är födda utomlands.

Ambitionerna vad gäller jämställdhets- och mångfaldsarbetet vid socialtjänstförvaltningen är höga och det råder en nolltolerans mot alla former av kränkande behandling (diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling). Ärenden gällande kränkande behandling förekommer i mycket liten utsträckning. Det kan dock inte uteslutas att kränkande behandling förekommer indirekt och omedvetet i form av till exempel osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information och dylikt. För att synliggöra och skapa insikt om sådana förhållanden krävs ökad kunskap och arbete med attityder och värderingar. För att höja nivån på, konkretisera arbetet samt skapa lust och engagemang kring jämställdhets- och mångfaldsfrågorna avser förvaltningen därför att under år 2008 genomföra seminarium kring dessa frågor. Arbetet med jämställdhet och mångfald ska kännas roligt och meningsfullt, inte vara krångligt och betungande utan ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten.

Det föreligger också förbättringsområden vad gäller att inventera, systematisera och följa upp det arbete som bedrivs i de olika verksamheterna, såväl gentemot medarbetarna som medborgarna. Dels för att höja nivån på och konkretisera jämställdhets- och mångfaldsarbetet, dels för att underlätta inventering, uppföljning och systematisering överväger förvaltningen att särskilt uppmärksamma sådana verksamheter som har ett väl genomtänkt jämställdhets- och mångfaldsarbete genom att införa något slag av utmärkelse. När inventeringen har genomförts kan ett rejält utvecklingsarbete påbörjas.

De övergripande målen för år 2008 vad gäller jämställdhets- och mångfaldsarbetet vid socialtjänstförvaltningen är således att öka kunskaperna om och konkretisera jämställdhets- och mångfaldsfrågorna, inventera, systematisera, följa upp samt utveckla det arbete som bedrivs.

Samverkansavtalet stipulerar att jämställdhetsfrågorna alltid ska tas upp på arbetsplatsträffar. Det finns en särskild punkt på dagordningen. För mångfaldsfrågorna finns ingen särskild punkt. Dessa frågor har dock i likhet med jämställdhetsfrågorna en naturlig anknytning till alla frågorna på dagordningen, inte minst till arbetsmiljöfrågorna. Förvaltningen har erfarit att jämställdhetspunkten ofta saknar innehåll och ibland kan leda till lite skämtsamma kommentarer. Detta illustrerar att många är vilsna i vad som ska tas upp under denna punkt. Gällande lagstiftning anger och stadens riktlinjer framhåller att varken jämställdhets- eller mångfaldsfrågorna är "egna frågor" utan ska integreras i övrig verksamhet, systematiseras och följas upp. Svårigheten att fylla jämställdhetspunkten med ett innehåll har sannolikt sin förklaring i att det inte är tillräckligt tydligt hur frågan ska integreras. Under år 2008 ska ett nytt centralt samverkansavtal utarbetas. I detta sammanhang avser förvaltningen att aktivt medverka till att tydliggöra hur jämställdhets- och mångfaldsfrågorna kan bli integrerade och mer förekommande på arbetsplatsträffarna. Dessutom kommer frågorna om jämställdhets- och mångfaldsarbetet ha en central plats och integreras i de aktiviteter som angivits i verksamhetsplanen för 2008 under målet "Socialtjänstnämnden ska vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare":

- Kompetensutveckling för medarbetare.
- Chefs- och ledarskapsprogram som komplement till stadens chefskörkort.
- Utbildning kring medarbetarsamtal.
- Uppföljning av medarbetarenkät.
- Kompetensbaserad och kvalitetssäkrad rekrytering.
- Säkerställa generationsväxlingen.
- Sänkt sjukfrånvaro.
- Arbetsmiljöutbildning.
- Hälsobokslut.
- Lönekartläggningsarbete.
- Särskilda utbildningsinsatser kring jämställdhet- och mångfald.

Självfallet har frågorna också en central plats under målen som vänder sig till medborgarna, men dessa kommer definieras och utvecklas närmare när inventering av pågående aktiviteter har genomförts.

Staden har i sina riktlinjer tagit fram en checklista, punkt 1-10, enligt nedan för vilka områden förvaltningarnas och bolagens jämställdhets- och mångfaldsplaner ska omfatta. Det staden anger är i kursiv stil. Därefter redogörs för socialtjänstförvaltningens arbete inom de olika områdena.

1. Planens datering

Den första punkten anger att planen ska upprättas årligen och vara aktuell.

2. Utvärdering av jämställdhets- och mångfaldsplan för år 2007

Föregående års plan ska utvärderas och redovisas i den nya planen.

I samband med de fysiska arbetsmiljöundersökningarna, de psykosociala arbetsmiljöenkäterna andra medarbetarenkäter, arbetsplatsträffar, utvecklingssamtal med mera har behov av åtgärder för att arbetsförhållanden ska lämpa sig både för kvinnor och män identifierats och åtgärdats. Insatser för att underlätta för de anställda att förena förvärvsarbete och föräldraskap har till exempel beskrivits i handlingsplaner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. När det gäller kränkande behandling kommunicerar förvaltningsledning och chefer på samtliga övriga nivåer den nolltolerans som föreligger. Arbete har påbörjats för en förvaltningsgemensam kvalitetssäkrad samt kompetensbaserad rekryteringsmodell. I detta sammanhang beaktas frågorna om åtgärder vid annonsering och urvalskriterier. Den kompetensbaserade rekryteringsmetoden sätter fokus på relevanta faktorer och styr bort irrelevanta faktorer som kön, ålder, ursprung med mera. För att ytterligare säkerställa detta har försök genomförts vid två rekryteringar med oidentifierade ansökningshandlingar.

Lönekartläggning har genomförts med det så kallade BAS-värderingssystemet. Kartläggningen visar att inga osakliga löneskillnader föreligger mellan kvinnor och män. Förvaltningen har också arbetat och arbetar med stöd till främst cheferna för utarbetande av verksamhetsbaserade lönekriterier. Sådana kriterier leder till ökad objektivitet i lönesättningen.

I enlighet med samverksansavtalet har uppföljning ägt rum i samverkans- respektive förvaltningsgrupp. Därutöver sker uppföljning varje tertiäl i samband med avstämning av de så kallade interna kontrakten som avdelningschefer tecknat med enhetschefer för planering, styrning och uppföljning av verksamheterna.

Det kan emellertid sammantaget konstateras att målen för jämställdhets- och mångfaldsarbetet inte är tillräckligt tydligt definierade och att uppföljningen inte är tillräckligt strukturerad och samlad. Informationen om det konkreta jämställdhets- och mångfaldsarbetet stannar ofta på enhets- eller sektionsnivå. Detta avser förvaltningen att förändra genom att på en förvaltningsövergripande nivå inventera, systematisera och följa upp det jämställdhets- och mångfaldsarbetet som bedrivs. Därefter kan ett utvecklingsarbete påbörjas med fokus på stöd till cheferna i deras utveckling av jämställdhets- och mångfaldsarbetet i de olika verksamheterna.

3.Samverkan

§ 2 jämställdhetslagen (JL) och § 2 Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (EDA). Det ska framgå hur arbetstagare samverkar om aktiva åtgärder.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen för år 2008 har tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna. Det finns en särskild partsammansatt arbetsgrupp som arbetar med frågorna kring jämställdhet och mångfald.

4.Målinriktat arbete

§ 3 JL § 4 EDA

Mål och åtgärder för arbetsförhållanden, arbetsorganisation och arbetsmiljö för att de ska vara lämpade för samtliga arbetstagare oavsett kön, ålder etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

5.Aktiva åtgärder och mätbara mål

§§ 4-11 JL

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.

§§ 5-7 EDA

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

§ 4 JL

Arbetsförhållandena ska lämpa sig både för kvinnor och män. Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig både för kvinnor och män.

§ 5 EDA

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

Mål

Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare, oavsett kön etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Aktiviteter

Aktiva åtgärder ska vidtas vid eventuella missförhållanden. Arbetsmiljöutbildning ska anordnas.

Uppföljning

Årliga arbetsmiljöronder (fysiska och psykosociala), medarbetarsamtal samt medarbetarenkät.

Ansvariga

Respektive chef är ansvarig för att inventera, åtgärda och följa upp de eventuella brister som föreligger. Cheferna redovisar sitt arbete i planerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Planerna lämnas till respektive samverkansgrupp. Personalenheten har en stödfunktion till cheferna. Enheten följer också på en förvaltningsövergripande nivå upp det arbete som bedrivs och föreslår vid behov strukturella åtgärder. Personalenheten svarar även för genomförande av arbetsmiljöutbildning.

§ 5 JL

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

Medelåldern i förvaltningen är relativt hög (50 år). Medelåldern förväntas emellertid sjunka under de kommande åren, vilket sannolikt medför ett högre antal föräldralediga. Inte minst för att förvaltningen ska klara den förestående generationsväxlingen och uppnå målet om en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare är det av central betydelse att arbete och föräldraskap går att förena på ett bra sätt.

Mål

Alla föräldralediga ska uppleva att de under föräldraledigheten fått den kontakt med arbetsplatsen som de önskat och bra förutsättningar vid återgång.

Arbets- och mötestider ska i den mån det ur verksamhetssynpunkt är möjligt anpassas och förläggas så att det kan förenas med föräldraskap.

Aktiviteter

Respektive chef ska genom samtal inför föräldraledighet informera sig om i vilken omfattning och på vilket sätt arbetstagaren önskar hålla kontakt med arbetsplatsen och delta i olika aktiviteter. Återgången ska planeras så att de säkerställs att medarbetaren får bra förutsättningar vid återgång. Det handlar om att medarbetaren måste få information om vad som förevarit i verksamheten under föräldraledigheten. Det kan också handla om förändringar på arbetsplatsen som kräver kompetensutvecklingsinsatser. I planerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska det framgå hur planering inför och efter föräldraledighet genomförs. Det ska också framgå att föräldraskap, om det är möjligt ur verksamhetssynpunkt, beaktas vid förläggning av arbets- och mötestider.

Uppföljning

Aktiviteterna ska följas upp genom granskning av planerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Målen ska följas upp genom medarbetarenkät.

Ansvariga

Chefer är ansvariga för sina respektive verksamheter vad gäller aktiviteter och måluppfyllelse. Personalavdelningen är ansvarig för uppföljning på en förvaltningsövergripande nivå.

§ 6 JL

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier enligt denna lag.

§ 6 EDA

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller för repressalier enligt denna lag.

Mål

Ingen medarbetare ska utsättas för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier. Kunskapen och medvetenheten ska öka.

Aktiviteter

Ärenden av detta slag förekommer i mycket liten utsträckning. Det kan dock inte uteslutas att sådant förekommer på ett indirekt och omedvetet sätt. För att synliggöra och skapa insikt om detta krävs ökad kunskap och arbete med attityder och värderingar. För att höja nivån på och konkretisera arbetet med jämställdhets- och mångfald avser förvaltningen därför att under år 2008 genomföra seminarium kring detta. Förvaltningens introduktion av nyanställda ska också omfatta jämställdhets- och mångfaldsarbetet. I nämnda sammanhang ska den nolltolerans som föreligger avseende trakasserier tydligt kommuniceras och hur man går tillväga om man blir utsatt för sådant.

Uppföljning

Arbetsmiljöronder, medarbetarsamtal, medarbetarenkät.

Ansvariga

Personalenheten svarar för den förvaltningsövergripande uppföljningen och genomförandet av seminarium. Personalenheten tillhandahåller också material som stöd till cheferna att arbeta med frågorna i sina arbetsgrupper. I övrigt är respektive chef ansvarig för att frågan hålls levande genom olika aktiviteter och att arbetet följs upp.

§ 7 JL

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

§ 8 JL

Arbetsgivaren ska verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.

§ 9 JL

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökanden av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt.

§ 7 EDA

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

Mål

Förvaltningen ska under året arbeta aktivt för att öka antalet medarbetare av det underrepresenterade könet i de olika verksamheterna. Förvaltningen ska också verka för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Aktiviteter

Den förvaltningsgemensamma kompetensbaserade rekryteringsmodellen som utvecklas under år 2008 ska omfatta aktiva åtgärder vad gäller det som framgår av §§ 7-9.

Uppföljning

Hur uppföljning ska ske definieras i samband med att den förvaltningsgemensamma kompetensbaserade rekryteringsmodellen utvecklas.

Ansvariga

Cheferna har ansvaret för sina respektive verksamheter och personalenheten för stöd till cheferna och förvaltningsövergripande uppföljning. Personalenhetens åtaganden, stödåtgärder för cheferna i rekryteringsprocessen kommer närmare att definieras i det särskilda handledningsmaterial som ska utvecklas under år 2008.

6-7. Verksamheten i förhållande till brukarna och/eller medborgarna

Här ska exempel ges på hur verksamheten planeras och följs upp för att motverka diskriminering utifrån diskrimineringslagstiftningen. Exempel från verksamheterna ska också ges.

Mål

Att rutiner i den mån det inte redan finns skapas för verksamhetsplanering och uppföljning så att diskriminering motverkas.

Aktiviteter

Inventering av pågående aktiviteter och i den mån det inte redan finns skapa rutiner för planering och uppföljning. Utbildning i jämställdhets- och mångfaldsfrågor för chefer och medarbetare.

Uppföljning

Via och genom planerings- och utvecklingsgrupp med ett representativt urval av personer från förvaltningens verksamheter.

Ansvariga

Personalenheten är huvudansvarig för genomförandet av aktiviteterna och är sammankallande i arbetet. Att planering och uppföljning för att motverka diskriminering genomförs är respektive chef ansvarig för.

8.Åtgärder för att motverka etniska trakasserier eller repressalier, diskriminering på grund av sexuell läggning eller funktionshinder, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling i arbetslivet. Bifoga eller hänvisa till policyn mot sexuella trakasserier 6 § JL.

Mål

Ingen medarbetare ska utsättas för etniska trakasserier eller repressalier, diskriminering på grund av sexuell läggning eller funktionshinder, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling i arbetslivet trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier. Kunskapen och medvetenheten ska öka.

Aktiviteter

Ärenden av detta slag förekommer i mycket liten utsträckning. Det kan dock inte uteslutas att sådant förekommer indirekt och omedvetet. För att synliggöra och skapa insikt om detta krävs ökad kunskap och arbete med attityder och värderingar. För att höja nivån på och konkretisera arbetet med jämställdhet- och mångfald avser förvaltningen därför att under år 2008 genomföra seminarium kring detta. Förvaltningens introduktion av nyanställda ska också omfatta jämställdhets- och mångfaldsarbetet. I nämnda sammanhang ska den nolltolerans som föreligger tydligt kommuniceras och hur man går tillväga om man blir utsatt för sådant.

Uppföljning

Arbetsmiljöronder, medarbetarsamtal, medarbetarenkät.

Ansvariga

Personalenheten svarar för den förvaltningsövergripande uppföljningen och genomförandet av seminarium. Personalenheten tillhandahåller också material som stöd till cheferna att arbeta med frågorna i sina arbetsgrupper. I övrigt är respektive chef ansvarig för att frågan hålls levande genom olika aktiviteter och följs upp.

Se vidare ”Riktlinjer om och handlingsplan mot kränkande behandling”, sid 12-19.

9. Jämställda löner

Arbetsgivaren ska varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultat av kartläggningen och analysera enligt jämställdhetslagen 2 § och 10-12 §§.

§ 10 JL

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika och grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

§ 11 JL

Arbetsgivaren ska varje 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. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsberäkning utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförs ska tas med i efterföljande års handlingsplan.

Mål

Könsneutrala löner i samtliga verksamheter.

Verksamhetsbaserade lönekriterier ska finnas i samtliga verksamheter.

Aktiviteter

Värderingar kommer att äga rum i samband med nyrekrytering och väsentligt förändrade arbetsuppgifter. Därutöver kommer helheten ånyo följas upp. Grupper kommer tillskapas med chefer som har samma typer av befattningar för att säkerställa en likvärdig värdering av befattningar.

Under år 2007 har också stödinsatser genomförts för chefer vad gäller verksamhetsbaserade lönekriterier. Detta arbete kommer fortsätta under år 2008.

Såväl BAS-värderingen som verksamhetsbaserade lönekriterier leder till en ökad objektivitet och könsneutralitet vid lönesättning.

Den värdering som genomförts under år 2007, med det så kallade BAS-värderingssystemet, har visat att inga osakliga löneskillnader föreligger i socialtjänstförvaltningen mellan män och kvinnor.

Uppföljning

Fortsatt årlig kartläggning av att inga osakliga löneskillnader föreligger mellan män och kvinnor genom det så kallade BAS-värderingssystemet.

Tillse att alla verksamheter har verksamhetsbaserade lönekriterier.

Ansvariga

Chefer är ansvariga för könsneutral lönesättning i sina verksamheter och personalenheten för förvaltningsövergripande uppföljning samt stödinsatser för chefer vad gäller BAS-värdering och utformning av verksamhetsbaserade lönekriterier. Personalenheten är också ansvarig för uppföljning av att verksamhetsbaserade lönekriterier finns i alla verksamheter.

10.Kostnader

Här ska redovisas antal diskrimineringsärenden med tillhörande kostnader.

Under år 2007 har ett ärende initierats om sexuella trakasserier mellan två medarbetare. Ärendet är ännu ej slutfört.

Riktlinjer om och handlings- plan mot kränkande behandling

Riktlinjer om och handlingsplan mot kränkande behandling

Inledning

Ingen form av kränkande behandling accepteras inom socialtjänstförvaltningen. Sådana beteenden är ett allvarigt hot mot en god arbetsmiljö och helt i strid med det grundläggande synsättet om allas lika rätt och värde.

Förvaltningsledningen har det yttersta ansvaret för att ingen skadas eller far illa på arbetsplatsen, ansvaret har delegerats till enhetscheferna.

Alla medarbetare förutsätts ta eget ansvar och ska aktivt främja aktning för andra medarbetares egenvärde och integritet. Var och en har rätt till sin egen åsikt och skyldighet att respektera andras. Varje individ ska behandlas lika och med respekt.

Alla medarbetare inom socialtjänstförvaltningen har ansvar för att problem och missförhållanden uppmärksammas.

Riktlinjerna om och handlingsplanen mot kränkande behandling ska vara kända för alla medarbetare, vilket cheferna ansvarar för. Nyanställda ska vid introduktion informeras om det. Dokumentet återspeglar det förhållningssätt förvaltningen förväntar sig av alla medarbetare i arbetet såväl internt som gentemot stadens invånare.

Vad är kränkande behandling

Kränkande behandling avser återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda medarbetare på ett kränkande sätt och kan leda till att man ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

(Se även arbetsmiljöverket AFS1993:17.)

Kränkande behandling är ett sammanfattande ord för bland annat vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning, sexuella trakasserier, etnisk diskriminering och etniska trakasserier, diskriminering eller trakasserier på grund av sexuell läggning och diskriminering eller trakasserier av personer med funktionshinder av olika slag mot vilken det finns särskild lagstiftning. Förhållningssättet i kränkande beteenden eller handlingar präglas av grov respektlöshet.

För att kalla en situation eller händelse kränkande eller mobbing ska följande kriterier vara uppfyllda:

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

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

Exempel på kränkande behandling:

- Förtal eller nedsvärning av en arbetstagar/ arbetsledare/chef eller dennes familj.
- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterande information eller lämnande av felaktig sådan.
- Medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande.
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagar.
- Förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar.
- Medvetna förolämpningar, överkritiska eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet etc.).
- Kränkande s.k. administrativa straffsanktioner som riktas mot enskild medarbetare utan sakliga skäl och förklaring. Sanktioner kan utgöras av t.ex. omotiverat fråntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter, oförklarade omplaceringar eller övertidskrav m.m.

Trakasserier, oavsett typ är helt oacceptabla och innebär ett allvarligt hot mot arbetsmiljön och förvaltningens syn på människors lika rättigheter och möjligheter.

Sexuella trakasserier och könsdiskriminering

”Med trakasserier på grund av kön avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagarers värdighet och som har samband med kön. Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagarers värdighet.”

(Jämställdhetslagen § 16 a.)

Det centrala är hur den utsatte uppfattar uppträdandet hos den som trakasserar och inte dennes motiv för beteendet.

Sexuella trakasserier kan vara ett uttryck för maktbehov eller fientlighet gentemot en annan person. Det kan också handla om bristfälliga sociala färdigheter hos den som trakasserar. Oavsett skälen ska beteendet aldrig tolereras och åtgärder ska omedelbart sättas in i förekommande fall.

Definitionen av sexuella trakasserier omfattar två olika typer av kränkningar:

- Sexuella trakasserier.
- Trakasserier grundade på kön (könsdiskriminering).

Exempel på sexuella trakasserier:

- Tafsande eller annan ovälkommen medveten beröring av sexuell karaktär.
- Nedsättande eller förlöjligande sexuellt präglade skämt eller tilltalsord.

- Sexuell utpressning.
- Ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord.
- Ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv.
- Könsord och pornografiska bilder eller föremål.

Exempel på könsdiskriminering:

- Förlöjligande eller nedsättande generaliserande kommentarer grundade på könstillhörighet.
- Om en arbetsgivare ställer krav som framstår som neutrala men i praktiken ställer en person med viss könstillhörighet i ett sämre läge.
- Om en arbetsgivare tillämpar anställningsvillkor eller leder och fördelar arbete på ett sätt som ställer en person av visst kön i ett sämre läge.

Etnisk diskriminering och etniska trakasserier

Alla former av diskriminering och trakasserier relaterade till etniskt ursprung omfattas av regler som förbjuder diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Etnisk diskriminering är enligt diskrimineringsombudsmannens definition ”olika behandling av lika fall”. Typexempel på etnisk diskriminering är då en arbetsgivare som ska nyanställa inte kallar en sökande till intervju för att han eller hon har ett namn som inte klingar svenskt.

Andra exempel på etnisk diskriminering

- Om en arbetsgivare ställer krav som framstår som neutrala men i praktiken ställer en person med en viss etnisk tillhörighet eller religion i ett sämre läge.
- Om en arbetsgivare tillämpar anställningsvillkor, eller leder och fördelar arbetet på ett sätt som ställer en person med viss etnisk tillhörighet eller religion i ett sämre läge.

Etniska trakasserier är en typ av diskriminering som förvaltningen jämställer med annan kränkande behandling. Etniska trakasserier ska utredas och hanteras så fort de kommer till arbetsgivarens kännedom och åtgärder ska omedelbart sättas in i förekommande fall.

Etniska trakasserier kan definieras på följande sätt:

”uppträdande av etnisk diskriminerande natur grundat på nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg, religion eller annan trosuppfattning, som påverkar människors värdighet på arbetsplatsen och som skapar en skrämmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö. Detta kan inkludera fysiskt, verbalt och ickeverbalt uppträdande.”

(Se även Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.)

Exempel på etniska trakasserier:

- Förlöjligande eller nedsättande kommentarer eller skämt om någons etniska ursprung, religion eller trosuppfattning.
- Förlöjligande, nedsättande eller negativt klingande generaliserande av människor med annat etniskt ursprung, religion eller trosuppfattning.
- Förlöjligande av etnisk karaktäristisk klädedräkt, symbol eller företeelse.

Diskriminering eller trakasserier på grund av sexuell läggning

Alla former av diskriminering och trakasserier relaterade till sexuell läggning omfattas av regler som förbjuder diskriminering på grund av sexuell läggning. Med sexuell läggning enligt lagen avses "homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning".

Diskriminering på grund av sexuell läggning är enligt ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) "en orättvis eller kränkande behandling som har samband med homo-, bi- eller heterosexuallitet". Det betyder att lagen skyddar alla arbetstagare. Typexempel på diskriminering är då en arbetsgivare missgynnar en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med viss sexuell läggning.

Andra exempel på diskriminering på grund av sexuell läggning:

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

Trakasserier på grund av sexuell läggning är en typ av diskriminering som förvaltningen jämför med annan kränkande behandling. Trakasserier på grund av sexuell läggning ska utredas och hanteras så fort de kommer till arbetsgivarens kännedom och åtgärder ska omedelbart sättas in i förekommande fall.

Trakasserier på grund av sexuell läggning definieras enligt lagen som "Ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökande eller en arbetstagares värdighet och som har samband med 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 funktionshinder

Alla former av diskriminering och trakasserier relaterade till funktionshinder omfattas av regler som förbjuder diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder. Lagen omfattar även nära anhöriga till personer med funktionshinder. Med funktionshinder enligt lagen avses ”varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga”.

Diskriminering av personer med funktionshinder är enligt handikappombudsmannen (HO) ”när du på grund av ditt funktionshinder har blivit sämre behandlad än någon annan i en jämförbar situation”.

Exempel på diskriminering av personer med funktionshinder:

- Du blir behandlad sämre på grund av funktionshinder jämfört med en annan person i jämförbar situation.
- Du missgynnas genom bestämmelser eller villkor som verkar neutrala men som i praktiken innebär att du behandlas sämre på grund av funktionshinder.
- Inte får de skäliga stöd- och anpassningsåtgärder som du behöver.

Trakasserier av personer med funktionshinder är en typ av diskriminering som förvaltningen jämnställer med annan kränkande behandling. Trakasserier av personer med funktionshinder ska utredas och hanteras så fort de kommer till arbetsgivarens kännedom och åtgärder ska omedelbart sättas in i förekommande fall.

Trakasserier av personer med funktionshinder definieras enligt lagen som ”Ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökande eller en arbetstagares värdighet och som har samband med funktionshinder”.

Exempel på trakasserier av personer med funktionshinder:

- Du utsätts för trakasserier, stötande eller förlöjligande kommentarer som kan kopplas till funktionshinder.

Chefens ansvar

Cheferna vid socialtjänstförvaltningen har ett särskilt ansvar att föregå med gott exempel när det gäller att skapa ett gott arbetsklimat. Chefen ska:

- Aktivt motverka alla typer av kränkande behandling på arbetsplatsen.
- I samband med introduktionen av nyanställda informera om förvaltningens riktlinjer och handlingsplan.
- Uppmärksamma missförhållanden i samarbetet och vara vaksam för hur medarbetarna bemöter varandra och inta ett objektiva förhållningssätt. Det är viktigt att inget sker ”över huvudet” på den det gäller.
- Ansvara för att en psykosocial skydds rond genomförs årligen.
- Omgående vidta åtgärder i enlighet med förvaltningens gällande rutiner vid kännedom/anmälan om kränkande behandling och trakasserier.

Medarbetarnas ansvar

Alla medarbetare har:

- Eget ansvar för sitt beteende, där var och en har rätt till sin egen åsikt och skyldighet att respektera andras.
- Skyldighet att efter bästa förmåga bidra till ett bra arbetsklimat.
- Ansvar för att problem och missförhållanden uppmärksammas.
- Ansvar för att aktivt delta i de åtgärder som vidtas för att lösa eventuella problem.

Vad ska den som anser sig kränkt eller trakasserad göra?

Det är viktigt att den som drabbas gör klart för den person som kränker eller trakasserar att dennes beteende uppfattas som kränkande och inte tolereras. Om kränkningarna eller trakasserier inte slutar efter att man sagt ifrån ska anmälan göras till närmaste chef och PA-konsult. Om det är fråga om chef som kränker/trakasserar medarbetare lyfts frågan till överordnad chef. Kontakt i dessa ärenden kan också tas med arbetsplatsombud/skyddsombud. En rekommendation är att den kränkte dokumenterar sina upplevelser.

Rutiner

En anmälan som kommer till socialtjänstförvaltningens kännedom ska behandlas enligt följande:

- Anmälan behandlas seriöst, skyndsamt och konfidentiellt.
- Chefen ansvarar för att anmälaren skyddas mot trakasserier som skulle kunna bli en följd av att en anmälan har gjorts samt att vid behov erbjuda professionellt externt stöd.
- Anmälan ska bekräftas inom fem arbetsdagar.
- Samtal med inblandade parter i vilket personalenheten har en stödfunktion. Vid samtalet avgör anmälaren om han/hon vill att anmälan ska gå vidare till utredning.
- Om anmälaren väljer att anmälan ska utredas så ska en utredning påbörjas omedelbart, dock senast inom tio arbetsdagar efter samtalet.

- Utredningen ska vara oberoende och objektiv.
- Inom 45 arbetsdagar ska en fullständig utredning vara klar och uppföljningssamtal bestämmas.

Vad gäller sexuella trakasserier, trakasserier på grund av funktionshinder eller sexuell läggning samt trakasserier av etnisk karaktär har arbetsgivaren alltid en skyldighet att utreda, även om den drabbade inte vill att en utredning görs. Anmälan görs till personalchefen.

Sanktioner som kan bli aktuella mot anställd

- Disciplinpåföljd i form av varning.
- Avstängning.
- Omplacering eller uppsägning.
- Avsked.
- Om kränkningen är grov kan polisanmälan ske.

Regelverk

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljöverkets föreskrifter

- 93:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet
- 01:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete
- 80:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön

Jämställdhetslagen

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

Lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever

Brottsbalken, 16 kap 8 § samt 5 kap 3 §.

Lagstiftning gällande jämställdhet och mångfald

Lagar som styr jämställdhets- och mångfaldsarbetet

De lagar som styr jämställdhets- och mångfaldsarbetet är:

- Jämställdhetslagen (1999:433).
- Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (1999:130).
- Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999:133).
- Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (1999:132).
- Lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Det finns idag således fem lagar som förbjuder diskriminering i arbetslivet. De diskrimineringsgrunder som finns är kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Portalparagrafen i samtliga lagstiftningar är att lagen har till ändamål att motverka diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, funktionshinder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning.

Samtlig lagstiftning förbjuder diskriminering och har definierat när diskriminering är förbjuden

- **Direkt diskriminering:** En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne sämre än arbetsgivaren behandlar eller har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation om missgynnandet har samband med (någon av diskrimineringsgrunderna ovan).
- **Indirekt diskriminering:** En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med (någon av diskrimineringsgrunderna ovan).
- **Trakasserier:** En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetssökande eller en arbetstagare genom att trakassera honom eller henne. Med trakasserier avses i denna lag uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med någon diskrimineringsgrund.
- **Instruktioner att diskriminera:** order eller instruktioner att diskriminera en person enl. ovan som lämnas åt någon som står i beroende- eller lydnadsförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen.

Ovanstående ska alltid kopplas till den paragraf i lagen som reglerar när förbuden gäller. Det är i dessa situationer som diskrimineringsförbuden gäller.

Lagarna omfattar även yrkespraktiker, inhyrd arbetskraft, inlånad arbetskraft och arbetssökanden.

Utredning och åtgärder

En utredning ska göras om arbetsgivaren får kännedom om att en arbetstagare upplever sig trakasserad av annan arbetstagare. Arbetsgivaren skall i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Stöd- och anpassningsåtgärder

Vad gäller lagen om diskriminering av personer med funktionshinder så är arbetsgivaren, om det skäligen kan krävas, skyldig att vidta stöd- och anpassningsåtgärder för att kunna skapa en situation för en person med funktionshinder som är jämförbar med anställda utan funktionshinder.

Tvist

Diskrimineringslagarna kan medföra tvister och lagarna handläggs som arbetsrättsliga tvister där de fackliga organisationerna kan föra talan för en enskild.

Bevisbörda

För diskrimineringslagstiftningen gäller omvänd bevisbörda. Den som anser sig ha blivit diskriminerad ska påvisa omständigheter som ger anledning att anta att denne blivit diskriminerad, bevisbördan övergår då till arbetsgivaren som skall visa att diskriminering inte förekommit.

Påföljd

Om diskriminering har förekommit blir påföljden oftast ett allmänt skadestånd till den som blivit diskriminerad, i vissa situationer kan även ekonomiskt skadestånd utbetalas. Vid rättsgångsförfarande, Arbetsdomstol, får arbetsgivaren i det fall att han bedöms ha diskriminerat, också betala rättegångskostnader.

Preskriptionstider

Den generella preskriptionstiden är två år. Efter två kan man ej på något sätt föra talan.

Från det datum då den fackliga organisationen fått kännedom om det – fyra månader. Central förhandling ska påkallas senast två månader efter den lokala förhandlingen. Om ombudsmannen inte driver ärendet har den enskilde en månad på sig, efter det att den fackliga tidsfristen gått ut för centralförhandling, att väcka talan.

Jämställdhetslagens portalparagraf säger ”Denna lag har till ändamål att främja kvinnor och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Lagen siktar främst till att förbättra kvinnors villkor i arbetslivet”.

Enligt jämställdhetslagen, 13 § ska arbetsgivare med fler än tio anställda varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över

de åtgärder enligt 4-9 §§ (arbetsförhållanden, rekrytering mm) som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

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 första stycket har genomförts ska tas fram i efterföljande års plan.

Lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare med tidsbegränsad anställning, har till ändamål att motverka diskriminering när det gäller löner och andra anställningsvillkor.

Stadens riktlinjer – Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter

Stadens riktlinjer för nämnders och styrelser jämfälldhets- och mångfaldsplan - Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter

Allmänt

Stockholm ska vara en stad där lika villkor och förutsättningar gäller för alla invånare och anställda.

Staden vill ta vara på alla de erfarenheter, egenskaper och livsåskådning som stadens medborgare och anställda har.

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

Kommunfullmäktige har beslutat att arbetet med jämfälldhet och mångfald och antidiskriminering, ska integreras i Stockholms stads alla verksamheter och att staden ska utveckla metoder för att synliggöra och motverka diskriminerande strukturer.

Detta kräver bland annat ökade kunskaper om vad jämfälldhet och mångfald innebär samt vilka juridiska ramar som finns. Det är viktigt ur demokrati-, kvalitets-, arbetsgivare- och serviceperspektiv att efterleva de politiska intentionerna och de lagkrav som den omfattande diskrimineringslagstiftningen föreskriver.

För att Stockholms stad ska utvecklas som organisation krävs att staden på alla nivåer blir inkluderande och icke diskriminerande, vilket bidrar till ett stabilt samhälle med en stark tillväxtpotential. För att säkerställa att inte olika grupper eller individer stängs ute från arbetsmarknad och samhällsliv, ska staden aktivt stärka arbetet mot diskriminering. Förekomsten av strukturell diskriminering utgör ett allvarligt hinder för många grupper och individer på arbetsmarknaden och i samhället. Strukturell diskriminering är inte alltid medveten. Snarare handlar det om diskriminerande tankesätt och hinder som vävts in i samhällets eller organisationens värderingar och sätt att fungera.

Ansvar

Jämfälldhets- och mångfaldsfrågorna ska inte behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet. Ett jämfälldhets- och mångfaldsperspektiv ska ingå som en självklar del i Stockholms stads kvalitetsarbete. Riktlinjerna för jämfälldhet och mångfald ska kopplas till samtliga enheters beskrivning av åtaganden, kvalitetsgarantier och arbetssätt.

Samtliga nämnder och styrelser ska upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan som redovisas i bilaga till verksamhetsplanen och nästföljande år följas upp i verksamhetsberättelsen. I verksamhetsberättelsen ska även finnas en redovisning av eventuella diskrimineringsärenden och eventuella kostnader.

Ansvar för att förverkliga jämställdhets- och mångfaldsmålen ligger på respektive nämnd och styrelse. Förvaltningschefer och bolagsdirektörer har huvudansvaret för verksamheterna vilket innebär ansvar för att:

- Jämställdhets- och mångfaldsarbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning.
- Upprätta planer i samband med verksamhetsprogrammet.
- Utvärdera och redovisa resultatet i verksamhetsberättelsen.

Stadens definition av jämställdhet och mångfald

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

Jämlikhet betyder att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuellt läggning eller funktionshinder. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde.

Mångfald Ett samhälle med mångfald som grund förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Ett sådant samhälle utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningsar, oavsett ålder etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

Tillämpning

Stadens förvaltningar och bolag har en nyckelroll i förverkligandet av stadens integrations- och jämställdhetspolicy. Riktlinjerna anger de områden som ska ingå i jämställdhets- och mångfaldsplanerna. Det gäller efterlevnaden av de skyldigheter som åligger staden enligt gällande lagstiftning och även i ett utvecklingsperspektiv så att staden som helhet kan bli en ännu mer attraktiv arbetsgivare.

Kommunen som servicegivare ska genomsyras av ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv, vilket innebär en rättvis fördelning av resurser till kommunens kvinnor och män, flickor och pojkar. En ökad medvetenhet, insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet och mångfald har stor betydelse nu och i framtiden för de verksamheter som vänder sig till stadens invånare och brukare. Varje nämnd ska redovisa sitt jämställdhets- och mångfaldsarbete ur två perspektiv, som arbetsgivare och som servicegivare. Det innebär att samtliga

verksamheter ska bedriva både ett internt jämställdhets- och mångfaldsarbete och ett externt sådant i förhållande till medborgarna. Som servicegivare ska stadens förhållningssätt vara att bejaka mångfalden och att motverka all diskriminering. Arbetet ska bedrivas systematiskt och planmässigt.

Nämnder och styrelser ska i samband med verksamhetsplanen beskriva vilka metoder man använder samt i verksamhetsberättelsen följa upp och redovisa hur detta arbete har utfallit. I samband med verksamhetsberättelsen redovisas eventuella diskrimineringsärenden (antal) med eventuella kostnader (tvister, förlikningar, anmälningar etc.)

Staden och medarbetarna - Som arbetsgivare ska samtliga verksamheter:

- Bedriva ett aktivt och planmässigt arbete såväl i det personalpolitiska arbetet som i planering och genomförande. Verksamhetens mål ska vara möjliga att följa upp och utvärdera.
- Verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder sexuell läggning, funktionshinder ges möjlighet att söka lediga anställningar.
- Kvalitetssäkra rekryteringsförfarandet så att det inte missgynnar individer och/eller diskriminerar grupper eller individer.
- Genomföra åtgärder så att arbetsförhållanden lämpar sig för alla arbetstagare, exempelvis underlätta för anställda att kombinera arbetsliv och ledigheter och möjligheten att förena familjeliv och förvärsarbete.
- Förebygga och förhindra trakasserier/repressalier eller diskriminering.
- Bedriva en jämställd och jämlik lönepolitik.

Staden och medborgarna - I relation till medborgarna ska samtliga verksamheter:

- Utveckla metoder i syfte att synliggöra, motverka och bryta diskriminerande föreställningar och strukturer i relation till brukarna av stadens service. Detta ska ske på ett aktivt och planmässigt sätt med uppsatta mål och årlig omprövning.
- Rättvist fördela resurser till kvinnor och män, flickor och pojkar, exempelvis inom fritidsverksamhet, idrott, kultur, förskola/skola, äldreomsorg eller samhällsplanering.
- Verka för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden.
- Analysera förändringsförslag ur ett genus- och mångfaldsperspektiv.