

Mångfaldsplan

– plan för lika rättigheter och möjligheter
hos Södertälje kommun som arbetsgivare
2010–2012



Antagen av kommunstyrelsen 28 maj 2010
Handläggare: Helena Jernvald, personalavdelningen
Diarienummer: KS 10/106

Innehåll

1. Inledning	3
2. Syfte och mål	3
3. Hur planen för lika rättigheter och möjligheter ska kommuniceras.....	4
4. Ansvar	5
5. Mål för Södertälje Kommun	6
5.1. Arbetsförhållanden	6
5.2. Föräldraskap och förvärvsarbete	7
5.3. Lön och anställningsvillkor	8
5.4. Rekrytering och kompetensutveckling	9
5.5. Trakasserier	10
6. Definitioner	12
Bilaga 1 Handlingsplan mot trakasserier och sexuella trakasserier	14
Konkreta åtgärder:	14
Vad är trakasserier och sexuella trakasserier?	14
Handläggning	16
Sanktioner	16
Mer information.....	16
Bilaga 2 Könsfördelning på chefsbefattningar.....	17

1. Inledning

Södertälje är Sveriges internationella huvudstad med världsföretag, småföretag och högskola tillsammans med en rik etnisk och kulturell mångfald. Att ta vara på dessa unika förutsättningar är en av våra största utmaningar, men också en fantastisk möjlighet.

Södertälje kommun som arbetsgivare förväntar sig att medarbetarna lever upp till medarbetarpolicyn och chefspolicyn och anammar den politiskt beslutade värdegrunden. I det dagliga arbetet ska chefer och medarbetare använda sig av ett förhållningssätt som stödjer värdegrunden:

- Medborgaren först
- Respekt för individen
- Mer än förväntat

I arbetet ska utgångspunkten alltid vara:

- Utgå alltid från samhällsuppdraget
- Olikheter är en styrka

I Södertälje kommun ses mångfalden som ett uttryck för att rättigheter, möjligheter och skyldigheter ska vara lika, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionshinder samt sexuell läggning.

I Södertälje kommun möts många kulturer. Det ger kommunen som arbetsgivare goda förutsättningar att ta tillvara individens olikheter i samband med rekrytering, arbetslags-sammansättning och samarbete likväl som i medborgardialogen. Det ger en dynamisk verksamhet och ökad kvalitet i servicen gentemot medborgarna. Södertälje kommuns goda förutsättningar för en berikande mångfald ger särskilt goda incitament för att arbeta med mångfaldsfrågorna både gentemot kommuninvånarna och inom den egna organisationen.

Kommunstyrelsen har i september 2009 beslutat underteckna den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, CEMR-deklARATIONEN¹, som är ett verktyg för kommuner, landsting och regioner att integrera jämställdhetsperspektivet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten. Avsikten är att se till att diskrimineringslagstiftningen efterlevs och att principer reglerade i internationella avtal omsätts i praktik på lokal och regional nivå. Denna deklARATION ligger i linje med Södertälje kommuns mångfaldspolicy, som antogs i fullmäktige i maj 2008 och som utgör ett styrinstrument för hur kommunens mångfaldsarbete bedrivs ur ett arbetsgivarperspektiv.

2. Syfte och mål

Den nya **diskrimineringslag** som gäller sedan 2009 har som ändamål att motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Enligt lagen får en arbetsgivare inte

¹ CEMR är de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation.

diskriminera den som är anställd, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Enligt **föräldraledighetslagen** får en arbetsgivare heller inte missgynna en medarbetare om det har samband med föräldraledighet.

Diskrimineringslagen reglerar de **aktiva åtgärder** som arbetsgivare måste bedriva gällande kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Även om lagens krav inte omfattar de övriga skyddade diskrimineringsgrunderna vill Södertälje kommun se aktiva åtgärder för ökad mångfald även på dessa områden. Aktiva åtgärder ska omfatta områdena arbetsförhållanden (inklusive föräldraskap och trakasserier), rekrytering (inklusive utbildning och kompetensutveckling) och lönefrågor.

Lagen kräver att en jämställdhetsplan ska upprättas skriftligen vart tredje år för arbetsplatser med 25 eller fler anställda och ska även innehålla en uppföljning av föregående plan.

Jämställdhetsplanen ingår här i **denna plan för lika rättigheter och möjligheter**. Denna utgör också ett komplement till gällande mångfaldspolicy och utgår från kommunens styrdokument "Mål & Budget". Liksom mångfaldspolicyn utgår denna plan från de mänskliga rättigheterna och täcker in samtliga diskrimineringsgrunder. Planen anger mål och åtgärder för lika rättigheter och möjligheter bland kommunens medarbetare.

Arbetet för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet ska utföras målinriktat och planmässigt. Syftet med denna plan är att tydligt beskriva målen samt vilka aktiva åtgärder som behövs för att nå dessa.

Planen ska vara vägledande för alla chefer och medarbetare i Södertälje kommun i mångfaldsarbetet.

3. Hur planen för lika rättigheter och möjligheter ska kommuniceras

Mångfaldsfrågor ska integreras i ordinarie verksamhet genom att planen för lika rättigheter och möjligheter och dess mål bryts ner i specifika aktiviteter inom ramen för respektive kontors ordinarie verksamhetsplan.

Södertälje kommun kommer att genomföra utbildning av personal och förtroendevalda i mänskliga rättigheter, jämställdhet, mångfald och barns rättigheter.

Planen ska presenteras och innehållet diskuteras på APT (arbetsplatsträffar).

Den ska även finnas tillgänglig på Södertälje kommuns hemsida och på Kanalen, kommunens intranät.

4. Ansvar

Politiskt ansvar

Kommunfullmäktige har som högsta beslutande organ inom Södertälje kommun det yttersta ansvaret för mångfaldsfrågorna och beslutar om kommunens mångfaldspolicy. Respektive nämnds ansvar är att tillse att verksamheterna bedrivs utifrån kommunfullmäktiges beslutade mål och riktlinjer, och därmed också ansvaret för mångfaldsfrågorna inom sina verksamheter.

Kommunstyrelsen ansvarar för mångfaldsfrågor ur ett arbetsgivarperspektiv och beslutar om planen för lika rättigheter och möjligheter (mångfaldsplan) som följs upp och uppdateras vart tredje år.

Kontorschefens ansvar

Kontorschef ansvarar för att konkreta mångfaldsmål och åtgärder upprättas för kontoret. Eftersom mångfaldsarbetet ska ingå som en naturlig del i alla personal- och verksamhetsbeslut ska detta ingå i ordinarie verksamhetsplan.

Chefens ansvar

Samtliga chefer med personalansvar har ansvar för att arbeta aktivt med mångfaldsfrågorna utifrån kontorets egna mål och åtgärder. Mångfaldsarbetet ska ingå som en naturlig del i det ordinarie arbetet och i löpande beslutsfattande. I enlighet med chefpolicyn ställer detta krav på att chefers förhållningssätt ska präglas av en öppen och bejakande kultur.

Medarbetarens ansvar

Varje medarbetare ansvarar för att mångfaldsperspektivet integreras i det dagliga arbetet och för att delta i kompetenshöjande aktiviteter inom mångfald. I medarbetarpolicyn beskrivs tydligt att medarbetarnas arbete ska präglas av ett etiskt förhållningssätt

Kommunstyrelsens kontor

Kommunstyrelsens kontor ansvarar för att uppdatera mångfaldspolicy och planen för lika rättigheter och möjligheter (mångfaldsplan) efter behov. Kommunstyrelsens kontor bistår respektive kontor med stöd och råd i mångfaldsarbetet.

5. Mål för Södertälje Kommun

Utifrån ovan beskrivna områden har ett antal mål tagits fram och till dessa är ett antal åtaganden och aktiviteter knutna. Ett förtydligande finns om vad som ligger på övergripande nivå, kontornivå och enhetsnivå. I de grå fälten är tidigare mål och nuläget beskrivna.

5.1. Arbetsförhållanden

Med arbetsförhållanden menas fysiska, psykosociala och organisatoriska förhållanden.

Mål i föregående plan	Nuläge
Kvinnors sjukfrånvaro (9,71 %) minskar så att den närmar sig mäns sjukfrånvaro (4,99 %).	Kvinnors sjukfrånvaro är 6,43 % och mäns sjukfrånvaro är 3,98 % vid bokslut 2009.

Med utgångspunkt i föregående mål och utifrån analys av nuläget lägger Södertälje kommun i framtiden fokus på att arbeta med sjukfrånvaro, arbetsmiljö och trygghetsfrågor samt på kommunen som attraktiv arbetsgivare.

Mål för framtiden	<p>Kommungemensamma mål</p> <p>Andelen av de anställda som anser att kommunen erbjuder attraktiva arbetsplatser ska öka (85 % 2009).</p> <p>Sjukfrånvaron ska sjunka ytterligare (5,36 % 2009).</p> <p>Enhets mål</p> <p>Alla arbetsplatser ska vara utformade på sådant sätt att de utgör en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö för alla oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionshinder eller sexuell läggning.</p>
Åtagande/aktivitet:	<p>Kommungemensamma åtaganden/aktiviteter</p> <p>A 1. Kartlägga, följa upp och analysera av sjukfrånvaron i kommunen. <i>Ansvarig: Personaldirektör</i></p> <p>Kommungemensamma/Kontorsvisa åtaganden/aktiviteter</p> <p>A 2. Mäta andelen av de anställda som anser att kommunen erbjuder attraktiva arbetsplatser i personalenkäten och därefter analysera vilka insatser som behövs för att öka andelen. <i>Ansvarig: Personaldirektör/kontorschef</i></p>

	<p>A 3. Erbjudna heltidsanställningar för dem som önskar. <i>Ansvarig: Personaldirektör</i></p> <p>Enhets åtagande/aktiviteter</p> <p>A 4. Inom ramen för systematiskt arbetsmiljöarbete se över arbetsförhållandena så att dessa lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionshinder eller sexuell läggning. <i>Ansvarig: Respektive chef</i></p>
--	---

5.2. Föräldraskap och förvärvsarbete

Arbetsgivare ska underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Mål i föregående plan	Nuläge
Uttaget av föräldraledighet ska öka till 7 dagar för män år 2006 (Uttaget var 5 dagar 2005)	Uttaget av mäns föräldraledighet under 2009 var i genomsnitt 2,5 dagar. (Per årsarbetare, tidigare har man räknat per snittanställd) För kvinnor är siffran 16,5 dagar.

I Södertälje kommun ska attityden till föräldraledighet vara positiv. En dialog ska alltid föras mellan chef och medarbetare för att skapa möjlighet att kombinera arbetet med föräldraskapet.

Mål för framtiden	<p>Kommungemensamma mål</p> <p>Föräldraskap och förvärvsarbete ska på ett positivt sätt gå att förena inom kommunens samtliga yrken.</p> <p>Medarbetare kan i hög grad påverka förläggningen av sin arbetstid.</p>
Åtagande/aktivitet	<p>Kommungemensamma åtagande/aktiviteter</p> <p>F 1. Erbjudna medarbetare årsarbetstidsavtal. <i>Ansvarig: Personaldirektören</i></p> <p>Enhets åtagande/aktiviteter</p> <p>F 2. Alla chefer ska tillsammans med medarbetaren samtala kring planering för föräldraledigheten. <i>Ansvarig: Respektive chef</i></p> <p>F 3. Bjuda in föräldralediga till planeringsdagar, personalmöten mm under ledigheten. <i>Ansvarig: Respektive chef</i></p>

	F 4. Förlägga arbetstid, möten och aktiviteter till sådan tid och plats att det underlättar för medarbetare att förena arbete med föräldraskap. <i>Ansvarig: Respektive chef</i>
--	---

5.3. Lön och anställningsvillkor

Arbetsgivare ska göra lönekartläggning och analys vart tredje år. Arbetsgivare med 25 eller fler anställda ska också upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön.

Mål i föregående plan	Nuläge
Kommunen ska ha jämställda löner och lika lön för likvärdigt arbete. Skillnaderna i lön och sysselsättningsgrad mellan manligt dominerade yrkesgrupper och kvinnligt dominerade yrkesgrupper ska minska.	Efter löneöversynen 2009 tjänar kvinnor 94,6 % av männens medianlön.

Målet i föregående plan är fortfarande en aktuell fråga att jobba vidare med. Om löneskillnader mellan kvinnliga och manliga anställda inte kan förklaras med könsneutrala argument ska de läggas in som förslag på åtgärd till handlingsplan för jämställda löner.

Mål i framtiden	Kommungemensamma mål Lönesättningen i kommunen ska vara jämställd. Löneskillnader beroende på kön förekommer inte i yrken som är att betrakta som lika eller likvärdiga. Under 2010 ska kvinnors totala genomsnittliga lön i förhållande till männens totala genomsnittliga lön öka.
Åtagande/aktivitet	Kommungemensamma åtagande/aktiviteter L 1. Årligen kartlägga och analysera löneskillnader ur ett jämställdhetsperspektiv i samverkan med facken. <i>Ansvarig: Förhandlingschef</i> L 2. Ta fram en handlingsplan ur ett jämställdhetsperspektiv vart tredje år. <i>Ansvarig: Förhandlingschef</i>

	<p>L 3. Göra en årlig lönekartläggning för att följa utvecklingen av löneskillnader mellan kvinnor och män. <i>Ansvarig: Förhandlingschef</i></p> <p>L 4. Utbilda lönesättande chefer i lönesamtal och lönesättning. <i>Ansvarig: Förhandlingschef</i></p>
--	--

5.4. Rekrytering och kompetensutveckling

Arbetsgivare ska vidta åtgärder för att uppnå jämn könsfördelning på arbetsplatsen genom intern rörlighet och extern rekrytering. Som ett led i Södertälje kommuns mångfaldsarbete avslutas alla platsannonser med att man gärna ser sökande med olika etniska bakgrund, kön och ålder.

Mål i föregående plan	Nuläge
Andelen kvinnor i mansdominerade och andelen män i kvinnodominerade yrken och positioner ska öka.	Se könsfördelning inom chefsbefattningar samt inom olika yrkesgrupper (bilaga 2)
Öka medvetandet om jämställdhetsarbetet.	Enligt mål i tidigare mångfaldsplan har flertalet seminarier på temat mångfald genomförts för chefer under 2008 och 2009. Öppna seminarier riktade till all personal på temat mångfald har ägt rum under hösten 2008 och våren 2009.

Rekryteringsprocessen i Södertälje kommun ska utgå från alla människors lika värde och olika förutsättningar. Syftet med mångfaldsarbetet är att man på arbetsplatser utgår från kompetens och inte låter fördomar styra. Mångfald kan bidra till att öka dynamiken, effektiviteten och kvaliteten i verksamheten samt ge organisationen ett högre anseende. Genom utbildning, kompetensutveckling eller befordran kan man skapa intern rörlighet.

Mål för framtiden	<p>Kommungemensamma mål</p> <p>Personalsammansättningen ska spegla kommunens befolkningssammansättning. (Andelen med utländsk bakgrund är 42,4 % i befolkningen och 32 % bland de anställda. Andelen män är 50 % i befolkningen och 21 % bland de anställda)</p> <p>I Södertälje kommun har alla medarbetare lika möjligheter till utbildning, kompetensutveckling och karriärutveckling.</p>
--------------------------	--

	<p>Enhets mål Alla som söker arbete i Södertälje kommun ska behandlas likvärdigt.</p>
Åtagande/aktivitet	<p>Kommungemensamma åtagande/aktiviteter R 1. Införa kompetensbaserad rekrytering och därigenom minska risken för diskriminering och öka chansen att alla ska bli lika behandlade. Genom utbildning och metodstöd säkerställa att rekryteringsprocessen genomsyras av jämställdhets- och mångfaldsaspekten. <i>Ansvarig: Personaldirektören</i></p> <p>Enhets åtagande/aktiviteter R 2. Respektive chef ska arbeta aktivt med kompetensutveckling för sina medarbetare med stöd av planerings- och utvecklingsamtalsmallen. <i>Ansvarig: Respektive chef</i></p> <p>R 3. Bemöta alla sökande på ett likvärdigt sätt och ansvara för att rekryteringsprocessen går korrekt till. Ta hänsyn till betydelsen av mångfald och ha ett mångfaldsperspektiv vid nyanställning <i>Ansvarig: Respektive chef</i></p>

5.5. Trakasserier

Arbetsgivaren har enligt diskrimineringslagen ett ansvar att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det innebär att arbetsgivaren måste vidta specifika åtgärder – oavsett om det har förts fram att trakasserier eller kränkningar förekommer.

Mål i föregående plan	Nuläge
På kommunens arbetsplatser förekommer inga former av sexuella trakasserier. (Antal utsatta enligt 2005 års enkät var 16 anställda)	Enligt 2009 års enkät uppger 5 % (13 st) av cheferna och 10 % (472 st) av medarbetarna att de vid något tillfälle under det senaste året utsatts för trakasserier/mobbning. (2009 års enkätfråga är helt annorlunda ställd än 2005 års fråga.)

I Södertälje kommun råder nolltolerans vad gäller trakasserier.

Mål för framtiden	Kommungemensamma mål På kommunens arbetsplatser förekommer inga former av trakasserier. Alla medarbetare känner till Södertälje kommuns handlingsplan mot trakasserier och sexuella trakasserier (bilaga 1) och vet hur de ska agera i sådana situationer.
Åtagande/aktivitet:	Kommungemensamma åtagande/aktiviteter T 1. Genom könsuppdelade svar i personalenkäten kartlägga förekomsten av upplevda kränkningar och trakasserier för att därefter formulera specifika åtgärder. <i>Ansvarig: Berörda chefer</i> Enhets åtagande/aktiviteter T 2. Chefer och medarbetare ska årligen gå igenom resultaten av personalenkäten vad gäller trakasserier och diskutera förhållningssätt. <i>Ansvarig: Respektive chef</i> T 3. Chefer ska årligen gå igenom handlingsplanen mot trakasserier och sexuella trakasserier med medarbetarna på APT. <i>Ansvarig: Respektive chef</i>

6. Definitioner

Mångfald

Med mångfald avses en blandning av människor med olika kunskaper, färdigheter, erfarenheter, bakgrunder och personligheter. Arbetet med mångfald handlar om att ta tillvara den kreativitet och det mervärde som ryms i samspelet mellan olikheter. Kommunen ska präglas av en öppen och bejakande kultur där alla blir likvärdigt bemötta oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionshinder samt sexuell läggning. Mångfaldsbegreppet omfattar även skydd och stöd för Sveriges nationella minoriteter.

Jämställdhet

Jämställdhet ryms inom begreppet mångfald och förtydligar vikten av samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter för både kvinnor och män.

Jämlikhet

Handlar om alla människors lika värde vilket betyder att alla individer oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionshinder samt sexuell läggning ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Diskriminering

Kan vara direkt, indirekt eller i form av trakasserier. Arbetsgivaren får enligt lagen inte diskriminera de som är arbetstagare hos arbetsgivaren eller de som söker arbete/praktik, gör praktik eller är inhyrd/inlånad personal

Direkt diskriminering

När någon blir sämre behandlad i jämförelse med någon annan och behandlingen har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Indirekt diskriminering

Genom tillämpning av bestämmelse, kriterium eller förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons 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.

Sexuella trakasserier

Är ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökande eller arbetstagare. Ett uppträdande som är ovälkommet.

Instruktioner att diskriminera

Order eller instruktioner att diskriminera som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Kränkande särbehandling

Är handlingar som syftar till att utesluta en individ ur gemenskapen. Det kan till exempel bestå av att man behandlas annorlunda på grund av sin hudfärg, kön, handikapp eller sexuella läggning.

Kön

Att någon är man eller kvinna.

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, exempelvis transvestiter eller intersexuella.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt lagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

Religion eller annan trosuppfattning

Annan trosuppfattning innebär något annat än "religion" men är begränsat till en åskådning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning. Det gäller inte etiska, filosofiska eller politiska värderingar/åskådningar. Åskådningar som buddism, ateism och agnosticism är jämförbara med religion och omfattas av begreppet annan trosuppfattning.

Ålder

Uppnådd levnadslängd.

Funktionshinder

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Sexuell läggning

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell.

Bilaga 1

Handlingsplan mot trakasserier och sexuella trakasserier

Medarbetare har rätt att inte bli utsatta för trakasserier på arbetsplatsen. Det gäller oavsett om den som trakasserar är en arbetsgivare eller en annan arbetstagare. Södertälje kommun fördömer alla former av trakasserier och tolererar inte att sådana förekommer på någon arbetsplats. Trakasserier är ett allvarligt hot mot arbetstagarnas arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. Det leder också till ett sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten.

För att förebygga trakasserier ska det hos i Södertälje kommun inte förekomma kommentarer eller andra nedsättande uttalanden grundade på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionshinder eller sexuell läggning, som kan upplevas som kränkande.

Det är viktigt att framhålla att trakasserier och sexuella trakasserier är en personal- och arbetsledningsfråga och inte en privat fråga för den som drabbas. Alla former av trakasserier hör till de känsligaste problem som kan finnas på en arbetsplats. Det är därför viktigt att det finns beredskap att ta hand om problemet om det uppstår.

Konkreta åtgärder:

1. Samtliga chefer och arbetsledare ska hålla sig informerade i denna ofta känsliga och svåra personalproblematik. Arbetsgivarens policy ska vara odiskutabel och handlingsplanen ska vara ett redskap för hantering av en eventuell anmälan.
2. Chefer och arbetsledare ansvarar för att arbetsmiljön är sådan att den motverkar trakasserier och sexuella trakasserier. Det innebär att språkbruk och attityder som kan verka kränkande inte är tillåtna. Dessutom ansvarar chefer och arbetsledare för att bilder och andra föremål eller material som kan uppfattas som kränkande inte förekommer på arbetsplatsen.
3. Vid en arbetsplatsträff ska arbetsledningen (eller annan lämplig person) gå igenom denna handlingsplan och de åtgärder som ska vidtas för att motverka uppkomsten av trakasserier och sexuella trakasserier.

Vad är trakasserier och sexuella trakasserier?

Trakasserier: "Ett uppträdande som kränker någons 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."

Sexuella trakasserier: "Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet"

(Dessa definitioner är hämtade ur diskrimineringslagen, 1 kap, 4 §, punkterna 3 och 4.)

Trakasserier grundade på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionshinder samt sexuell läggning är beteenden som svärta ner eller förlöjligar en arbetstagare. Exempel är nedsättande skämt om kvinnor eller män, invandrare, homosexuella, funktionshindrade m.m.

Det kan också handla om att en person osynliggörs, kanske inte kommer till tals på möten. Att män på en kvinnodominerad arbetsplats inte blir tagna på allvar eller lyssnade på.

Sexuella trakasserier kan handla om krav på sexuella tjänster eller att ett sexuellt förhållande uppenbart eller underförstått ställs som villkor för anställning. Men det är också fråga om sexuella trakasserier när ord eller handlingar med sexuell innebörd skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö eller hindrar eller stör en anställd i arbetet. Exempel på sådana sexuella trakasserier är:

- tafsande eller annan ovälkommen medveten beröring av sexuellt slag
- ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord
- ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv
- runda ord, pornografiska bilder

Instruktioner för hur man ska gå till väga om man upplever sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier

Vad ska jag göra som drabbad?

Säg ifrån till den som trakasserar. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier och kräv ett slut på det. Om du tycker att det är svårt att själv säga ifrån, be någon på arbetsplatsen att hjälpa dig. Du kan också göra det skriftligt. Resultatet blir ofta att den som trakasserar slutar med detta. Tala med andra på arbetsplatsen som du har förtroende för. För dagbok. Det är viktigt att föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad den som trakasserade gjorde, reaktioner och känslor. Dessa anteckningar kan vara ett bra stöd om händelserna behöver anmälas till arbetsgivaren.

Anmäl annars till arbetsgivaren

Om ovanstående inte hjälper bör du göra en anmälan. Det är viktigt att arbetsgivaren får reda på vad som händer för att kunna göra något åt problemet. I första hand ska du vända dig till din närmaste chef, om du inte känner förtroende för din chef i just detta ärende kan du vända dig till chefens chef eller till ditt fackliga ombud.

Arbetsgivaren är skyldig att ta itu med problemet så snart hon/han får kännedom om det. En arbetsgivare som inte utreder och vidtar åtgärder för att få stopp på trakasserier ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär (*DiskrL 5 kap 1 §*)

Handläggning

Målsättningen är att snabbt och konfidentiellt se till att trakasserier upphör. Ingen åtgärd ska vidtas utan att den trakasserade sagt ja till den.

Det finns olika vägar att gå:

- *Enskilt samtal*: Arbetsgivaren talar enskilt med den som anklagats för trakasserier och gör klart att trakasserier inte bara är oacceptabla utan också förbjudna.
- *Medling*: En tredje person som båda parter accepterar hjälper till att finna en fungerande lösning för framtiden. Den tredje personen kan vara arbetsgivaren.

Om denna informella handläggning inte är tillräcklig för att sätta stopp för trakasserier blir utredningen mer formell. Det innebär bl a att arbetsgivaren hör eventuella vittnen.

Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person med som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den anmälda hålls underrättade om ärendets gång.

Sanktioner

Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den som trakasserar och inte mot den som utsatts för trakasserier.

Arbetsgivaren avgör vad som ska ske med den som trakasserar. Enligt LAS och kollektivavtal finns möjligheter till arbetsrättsliga påföljder. Om arbetsrättsliga påföljder övervägs måste trakasserarens fackliga organisation kopplas in.

Mer information

Diskrimineringsombudsmannens hemsida, www.do.se

Handlingsplanen är reviderad 2010

Bilaga 2

Könsfördelning på chefsbefattningar

(Södertälje kommun, omkring årsskiftet 2009/10)

Kontor	Kontorschef		Ledningsgrupp (inkl kontorschef)		Övriga chefer, REC och uppåt (exkl kontorschef)		Samtliga chefer	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ak		1	2	2	5	3	7	5
			50%	50%	63%	38%	58%	42%
Kdk	1		1	-	-	-	1	0
			-	-	-	-		
Ksk	1		5	4	14	9	19	13
			56%	44%	61%	39%	59%	41%
Kof		1	1	6	5	10	6	17
			14%	86%	33%	67%	26%	74%
Mk		1		1		1	0	2
			0%	100%	0%	100%	0%	100%
Sbk	1		2	7	4	6	6	13
			22%	78%	40%	60%	32%	68%
Sk		1	6	3	38	12	44	15
			67%	33%	76%	24%	75%	25%
Uk	1		6	2	70	26	76	28
			75%	25%	73%	27%	73%	27%
Äk		1	4	1	55		59	1
			80%	20%	100%	0%	98%	2%
Totalt	4	5	27	26	191	67	218	98
	44%	56%	51%	49%	74%	26%	69%	31%

Kommundirektörens ledningsgrupp (KLG)		
Kvinnor	Män	Totalt
7	10	17
41%	59%	