

## Mångfaldsplan år 2004 för Norrmalms stadsdelsförvaltning

Med **mångfald** avses en blandning av olikheter i kompetens, erfarenhet, bakgrund och andra personliga förutsättningar. Detta är en styrka som stadsdelen aktivt måste ta tillvara. Mångfald är en jämlikhetsfråga som utgår från alla människors lika värde och avser rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhälle och arbetsliv. Ingen ska diskrimineras på grund av kön, etnisk ursprung, religion, ålder, sexuell läggning, funktionshinder eller annat.

Arbetskraftsutbudet i många länder blir alltmer mångkulturellt, bland annat på grund av människors globala rörlighet. Prognoser visar att antalet personer med utländsk bakgrund kommer att öka de kommande 15 åren. Detta på grund av att allt fler människor föds i Sverige med en eller två invandrade föräldrar. År 2015 beräknas 27 % av befolkningen i arbetsför ålder mellan 18 och 64 år att ha utländsk bakgrund.

### **Policy för Norrmalms Stadsdelsförvaltning**

Norrmalms stadsdelsförvaltning ska vara en jämställd arbetsplats där kvinnor och män behandlas lika i fråga om arbete och anställningsvillkor. Förvaltningen ska aktivt arbeta för en jämnare könsfördelning och mångfald. En jämställd arbetsplats är en del i en god arbetsmiljö. Arbetsklimatet ska kännetecknas av respekt och kunskap om olikheter hos människor och kulturer. Den kulturella mångfalden är en styrka och stadsdelsförvaltningen ser ett värde i olikheter. Norrmalms stadsdelsförvaltning ska aktivt motarbeta rasism, främlingsfientlighet och annan diskriminering.

### **Mål för 2004**

- Mångfaldsarbetet ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- I samband med upphandling ska frågan om mångfald särskilt beaktas.
- Medarbetare inom äldreomsorgen ska erbjudas utbildning i vårdsvenska.
- Chefer med utländsk bakgrund ska öka.
- Arbetsförhållandena i stadsdelsförvaltningen bör lämpa sig för alla medarbetare oberoende av etnisk tillhörighet.

### **Arbetssätt för att uppnå mångfaldsmålen**

- Information till enhetschefer om mångfaldsfrågor och om lagen mot diskriminering i arbetslivet.
- Mångfaldsdiskussioner på alla enheter.
- Relevant statistik tas fram om andelen anställda med utländsk bakgrund i stadsdelsförvaltningen.

### **Uppföljning och Utvärdering**

- Stadsdelsförvaltningen ska årligen revidera mångfaldsplanen och göra de justeringar som är nödvändiga för att uppnå stadens integrationsmål.
- I den reviderade mångfaldsplanen redovisas aktiviteter som genomförts under året.