



Dnr 1.1-644 -2012

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2013 - 2015

BAKGRUND OCH SYFTE

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning funktionshinder, sexuell läggning eller ålder*.

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning är enligt diskrimineringslagen skyldig att bedriva ett målinriktat och planmässigt mångfald och jämställdhetsarbete samt att vidta aktiva åtgärder för ökad jämställdhet. Att upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan var tredje år är en del av detta arbete. Syftet med planen är att visa på det arbete som förvaltningen gör för att skapa lika villkor för män och kvinnor på arbetsplatsen. Genom jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska kunskapen och förmågan hos alla medarbetare utvecklas. Ingen anställd får särbehandlas på grund av och *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder*. Stadsdelen ska vara en arbetsplats där medarbetarnas kompetens värderas oavsett bakgrund.

Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan grundar sig på diskrimineringslagen, Stockholms stads riktlinjer för nämnder och styrelserns jämställdhets- och mångfaldsarbete samt ”Personalpolicy för Stockholms stad”.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen är övergripande för stadsdelen och ska brytas ner till mål och åtaganden på enhetsnivå.

Stadsdelsdirektören har det yttersta ansvaret och enhetscheferna ansvarar på sin nivå för mångfalds- och jämställdhetsarbetet.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet är en del i utvecklingen mot en attraktiv arbetsgivare.

Planen är framtagen i samverkan och har behandlats på förvaltningsgruppens möte den 15 november, personalutskottet den 21 november och förvaltningsgrupp den 22 november.



ÖVERGRIPANDE MÅLSÄTTNING

Stadsdelsförvaltningens långsiktiga jämställdhets- och mångfaldsarbete ska bedrivas utifrån följande övergripande riktlinjer:

- Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska integreras i all verksamhet.
- Varje enhetschef ansvarar för att jämställdhets- och mångfaldsplanen bryts ner till mål och åtaganden som följs upp inom det egna ormrådet.
- Jämställdhets- och mångfaldsarbetet - liksom allt personalarbete - ska präglas av respekt för individen och individens integritet.
- Jämställdhets- och mångfaldsarbetets utgångspunkt ska vara att alla individer behandlas lika i alla sammanhang.
- Varje medarbetare inom förvaltningen ska i sitt uppträdande gentemot medborgare, brukare, kollegor, chefer och underställd personal agera i enlighet med förvaltningens riktlinjer för jämställdhets- och mångfaldsarbetet.
- Förvaltningen ska tillsammans med de fackliga organisationerna, främja jämställdhets- och mångfaldsarbetet på förvaltningens arbetsplatser. Likaså är varje enskild anställd ansvarig för sina handlingar och skall bidra till att diskriminerande situationer ej uppstår.

NÅGRA DEFINITIONER

Jämställdhet

Med jämställdhet avses kvinnors och mäns lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Jämlikhet

Jämlikhet handlar om alla människors lika värde. Detta innebär att alla individer oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Mångfald

Ett samhälle med mångfald som grund förutsätter jämlikhet och jämställdhet och utgår från alla människors lika värde. Varje människa ska ha möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar och önsknings. Mångfaldsarbetet handlar om att lyfta fram människors olikheter men framför allt om att lära sig ta vara på olikheterna och att acceptera dessa.

Diskriminering kan ta sig många uttryck och diskrimineringslagen skiljer på olika typer av diskriminering:

1. Direkt diskriminering

Arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare, praktikant eller inhyrd personal genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än man behandlar eller skulle ha behandlat personer med annat *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder* i en likartad situation. Ett exempel på direkt diskriminering skulle kunna vara en platsannons med texten ”vi anställer inte personer med funktionshinder”.

2. Indirekt diskriminering

Arbetsgivare får inte missgynna arbetssökande, arbetstagare, praktikant eller inhyrd personal genom att tillämpa bestämmelse, kriterium eller förfaringssätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer med ett visst *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning funktionshinder, sexuell läggning eller, ålder*. Ett exempel på indirekt diskriminering skulle kunna vara att införa ett krav på att alla som söker ett visst arbete måste genomgå ett prov i ett visst språk, trots att kunskaper i detta språk inte är nödvändiga för att man ska kunna utföra arbetsuppgifterna.

3. 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*. Arbetsgivare är skyldiga att förhindra trakasserier av arbetstagare och arbetssökande och att vidta åtgärder om så skulle ske.

4. Sexuella trakasserier

Ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar och bilder som är sexuellt anspe-lande och nedvärderande. Arbetsgivare är skyldiga att förhindra sexuella trakasserier av arbetstagare och arbetssökande och att vidta åtgärder om så skulle ske.

5. Instruktioner att diskriminera

Arbetsgivare får inte ge underställda order eller instruktioner i syfte att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4. Detta gäller alla som står i lydnads- eller beroendeförhållande till arbetsgivaren eller som arbetar på uppdrag åt arbetsgivaren.

Mobbning

Mobbning är en situation där en anställd mycket ofta och under en lång tid utsätts för fi-entligt eller tanklöst agerande från andra medarbetare eller chefer. Som arbetsgivare är vi skyldiga att agera och vidta nödvändiga åtgärder. Förvaltningens riktlinjer för kränkande särbehandlings ska följas.



NÅGRA STATISKA BAKGRUNDSUPPGIFTER

I oktober 2012 hade Hässelby Vällingby stadsdelsförvaltning totalt 1594 tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda. Av dessa var 1373 kvinnor (86%) och 221 män (14%). Det är samma procentuella fördelning som år 2011.

Nedan visas fördelningen på kön inom de olika verksamhetsområdena.

Andel	Kvinnor		Män		Totalt
Verksamhetsområde					
Gemensam service	22	92%	2	8%	24
Individ och familj	189	82%	42	18%	231
Barn och ungdom	603	96%	27	4%	630
Äldre och funktions- hindrade	555	80%	140	20%	695
Stadsmiljö/teknik	4	27%	11	73%	15

År 2011 var 82% av förvaltningens enhetschefer kvinnor och 18% var män. Kvoten kvinnliga chefer var 0,93 vilket kan jämföras med kvoten för 2010 som var 0,98. Förvaltningen kommer att följa utvecklingen av andelen kvinnliga chefer så att det inte blir en ökad snedfördelning.

Enhetschefer	Kvinnor	%	Män	%
År 2011	49	82 %	11	18%

Förvaltningsledningen består av 6 kvinnor och 1 man.

Hel- och deltidsanställda

År 2011 arbetade 77 % av stadsdelsförvaltnings anställda heltid. Det kan jämföras med staden som helhet där andelen heltidsanställda var 84%. Under år 2012 har ett antal personer erbjudits och erhållit heltidsanställning. Procenten heltidsanställda för 2012 kommer därför att med all säkerhet bli högre. I november 2012 arbetade 83% av förvaltningens tillsvidare anställda heltid. Under 2012 framförde 127 medarbetare önskemål om utökad arbetstid. Av dessa erbjöds 34 medarbetare (26%) heltid. De flesta av dessa medarbetare finns inom äldreomsorgen. Detta redovisas särskilt i verksamhetsplanen.



LÖNEKARTLÄGGNING

Av lönekartläggning april 2012 (2011 års lön) framgår att 46 av enhetens befattningar enbart innehas av kvinnor och 14 enbart av män. Det finns ingen nivå eller befattning där det finns en jämn könsfördelning, d v s att fördelningen mellan könen är mellan 40-60%.

Medianlönen för kvinnor är 23 000 kronor och medianlönen för män är 22 200 kronor. Det innebär att kvinnornas lön är 104 % av männens lön.

I tabellen nedan redovisas de befattningar där både kvinnor och män finns representerade med minst 5 anställda per kön, jämförelsen görs av medianlöner. I fyra befattningar finns medianlöneskillnader mellan könen som ”sticker ut” något. Det är förskolelärare, barnskötare, vårdare och biståndsbedömare. Alla dessa är kvinnodominerande och för barnskötare, förskolelärare, och vårdare tjänar kvinnorna mer och för biståndsbedömare tjänar männen mer. Då chefer närmare analyserat skillnaderna har det inte framkommit några osakliga löneskillnader. Förvaltningen vill dock poängtera att kön inte är ett kriterium i lönesättningssammanhang. Alla anställda ska bedömas efter samma bedömningsmall, utifrån de förvaltningsövergripande och verksamhetsspecifika lönekriterier som tagits fram och som inte skiljer sig mellan kvinnor och män

Jämförelser lika arbete

Nivå och Benämning	Kvinnor Antal	Kvinnor %	Män Antal	Män %	Medianlön Kvinnor	Medianlön Män	Kv lön i % av mäns
D. Socialsekreterare	107	86	18	14	28000	28350	99%
E. Biståndsbedömare	41	85	7	15	28500	30975	92%
E. Förskollärare	185	97	5	3	27100	24500	111%
E. Sjuksköterska	41	87	6	13	32803	32100	102%
F. Barnskötare	338	96	13	4	21700	20050	108%
F. Undersköterska	205	84	40	16	22000	21601	102%
F. Vårdbiträde	156	80	38	20	20728	19800	105%
F. Sjukvårdsbiträde	59	75	20	25	20020	20080	99%
F. Skötare	20	69	9	31	23113	23325	99%
F. Vårdare	17	77	5	23	22972	21000	109%

UPPFÖLJNING - 2012

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor behandlas och följs upp på arbetsplatsträffar, samverkansgrupper och i förvaltningsgruppen.

En indikator i förvaltningens verksamhetsplan är anmälningar om diskriminering. Under de första tio månaderna 2012 har stadsdelsförvaltningen inte haft något diskrimineringsärende hos diskrimineringsombudsmannen.

En aktivitet i verksamhetsplanen för 2012 är att chefer ska gå igenom förvaltningens rutiner för kränkande särbehandling. Uppföljning görs i verksamhetsberättelsen. I oktober 2012 har flertalet chefer haft en sådan genomgång.

Jämställdhets- och mångfaldsaspekten har på olika sätt lyfts fram och belysts i projektet Verksamhet och Hälsa. Sjukfrånvarostatistiken och uppföljningen av sjukfrånvaron är uppdelad på kvinnor och män. Delprojektledaren har gått en utbildning i jämställdhetsintegrering och efter utbildningen har hon haft presentationer på alla deltagande enheter på seminarier med engagerande grupparbeten. Det har även genomförts en presentation i förvaltningsgruppen. Diskussionerna har handlat om både jämställdhet/mångfald bland medarbetare och vad jämställdhet/mångfald innebär för brukarna.

Statistik gällande sjukfrånvaron redovisas i verksamhetsberättelsen. Lönekartläggning för 2012 (lönerevision 2011) visar inte på några osakliga löneskillnader som är grundade kön.

Utbildning för chefer i kompetensbaserad rekrytering för att undvika diskriminering i rekryteringssammanhang genomförts vid tre tillfällen i november och december.

Mål 2012

Utvärdering av åtgärder 2012

<p>Arbetsmiljö</p> <p>Utforma möjligheter för medarbetare att påverka arbetstidsförläggning</p>	<p>Förvaltningen har en flexitidsöverenskommelse med en flexitidsram på + 100 timmar och -20 timmar. Avstämning/avräkning sker 2 ggr / år mellan chef och medarbetare för att se hur det fungerar i praktiken. Förvaltningens bedömning är att detta bidrar till frihet vad gäller arbetsidsförläggning för personal med administrativa arbetsuppgifter. Det har framkommit synpunkter på att all personal inte har möjlighet att ta ut flexitid i ledig tid, p g a hög arbetsbelastning. Frågan hanteras av berörda enheter. En översyn av flexitidsöverenskommelsen kommer att göras 2013. Planering av schema inom äldreomsorgen sker i samverkan och inom ett vård- och omsorgsboende pågår f n försök med en variant av ”tvättstugeschema”.</p>
<p>Utforma möjligheter för medarbetarna att påverka arbetsinnehåll i kvalitativ och kvantitativ mening</p>	<p>Frågan om arbetsinnehåll tas upp på medarbetarsamtal. Uppföljning av att samtal genomförs och att utvecklingsplaner tas fram sker i samband med verksamhetsberättelse. Enligt årets medarbetarundersök-</p>

<p>Arbete och familjeliv</p> <p>Ge medarbetare förutsättningar att kombinera förvärvsarbete med ansvar för hem, barn och familjeliv.</p> <p>Trakasserier</p> <p>Ingen form av trakasserier ska förekomma på förvaltningens arbetsplatser</p> <p>Chef ska omedelbart ingripa aktivt om någon meddelar att de känner sig kränkt</p> <p>Utvecklingsmöjligheter i arbetet</p> <p>Rekrytering</p> <p>Alla som arbetar med rekrytering ska vara väl införstådda med diskrimineringslagen.</p> <p>Lika lön för likvärdigt arbete</p> <p>Förvaltningens lönepolitik ska främja jämställdhet och mångfald. Lönen ska vara oberoende av kön och individuellt satt</p>	<p>ning har 81% av de som svarat angivit att de haft ett medarbetarsamtal de senaste 12 månaderna.</p> <p>Se skrivning om flexitidsöverenskommelsen ovan. Långsiktig semesterplanering som täcker hela året genomförs. I semesteröverenskommelsen poängteras att anställda ska kunna erbjudas möjlighet till långledigt under vinterhalvåret. Möten förläggs och anpassas så att alla kan delta. Inte tidigt på morgonen eller sent på eftermiddagen.</p> <p>Enligt VP ska förvaltningens riktlinjer för kränkande särbehandling diskuterats på alla APT. Särskild uppföljning görs på verksamhet som tagits tillbaka till förvaltningen efter verksamhetsövergång. Resultat av medarbetarenkät visar att 14 % av de som svarat har varit utsatta för kränkande särbehandling. Detta kommer att utredas vidare. Chefer agerar enligt riktlinjerna – personalavdelningen kopplas in</p> <p>Uppföljning av medarbetarsamtal och utvecklingsplaner görs i VB. Enligt resultat i medarbetarenkät hade 81% haft medarbetarsamtal senaste 12 månaderna.</p> <p>Förvaltningens chefer har fått utbildning i kompetensbaserad rekrytering för att styra bort från diskriminerande faktorer vid rekrytering.</p> <p>Vid löneöversyn tas hänsyn till att snedsittar ej uppstår p g a föräldraledighet. Lönekartläggning 2012 som redovisar separat visar inte på några osaklig löneskillnader beror på kön. Förvaltningsövergripande lönekriterier finns.</p>
--	---



MÅLSÄTTNING - HANDLINGSPLAN ÅR 2013-2015

En uppföljning av handlingsplanen ska göras varje år i samband med arbetet med förvaltningens verksamhetsplan.

Varje enhet ska som ett led i arbetet med jämställdhets och mångfaldsfrågorna särskilt gå igenom fråga 60 i medarbetarenkäten – Förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på din arbetsplats.

Lönekartläggning kommer att göras i samband med lönerevisionen 2013. För de eventuella osakliga löneskillnader som framkommer i kartläggningen skall en handlingsplan upprättas.

En uppföljning och översyn av flexitidsöverenskommelsen ska genomföras i början av 2013.

ARBETSMILJÖ

MÅL: Arbetsförhållanden ska lämpa sig väl för alla medarbetare i stadsdelen utifrån den fysiska, psykiska, kulturella och språkliga miljön. Ny framtagen teknik som kan underlätta arbetet ska beaktas och vid planering av nybyggnad eller ombyggnad av befintliga lokaler, ska detta även ske utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Ansvarig: Förvaltningsledning /samtliga chefer

MÅL: Utforma möjligheter för medarbetarna att påverka arbetstidsförläggning.

Åtgärd:

- Fortsatt dialog och utvärdering av olika arbetstidsmodeller.
- Arbetsmiljö- och riskanalyser i samband med verksamhetsövergång och organisationsförändringar ska även inkludera ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Ansvarig: Samtliga chefer

MÅL: Utforma möjligheter för medarbetarna att påverka arbetsinnehåll i både kvalitativ och kvantitativ mening.

Åtgärd:

- Alla medarbetare ska ha minst ett medarbetarsamtal per år med närmaste chef där en utvecklingsplan skrivs
- Att diskutera arbetsmiljön ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv på arbetsplatsträffar.

Ansvarig: Samtliga chefer



ARBETE OCH FAMILJELIV

MÅL: Ge medarbetare förutsättningar att kunna kombinera förvärvsarbetet med ansvar för hem, barn och familjeliv. Organisera arbetet så att det är möjligt för alla att nyttja sin rätt till bl a föräldraledighet. Som arbetsgivare vara flexibel vad gäller arbetstid och ledigheter i samband med religiösa eller andra kulturella högtider om det är möjligt utifrån verksamhetens krav.

Åtgärd:

- Organisera arbetet så att förutsättningar skapas för att flexibla arbetstider och begränsa övertidsarbete
- Vid schemaläggning i största möjliga utsträckning beakta möjligheten för medarbetare att kombinera arbete med familjeliv
- Översyn av ny flexitidsöverenskommelse /våren 2013
- Långsiktig semesterplanering så att hela året täcks in och möjlighet ges för att kunna planera ledigheter vid t ex olika religiösa och kulturella högtider /våren 2013.
- Förlägga möten så att alla kan delta/kontinuerligt
- Föräldralediga erbjuds att ta del av information samt att delta i arbetsplatsträffar eller andra viktiga möten/kontinuerligt
- Underlätta för medarbetaren att återkomma i arbete efter föräldraledighet samt att arbeta förkortad arbetstid/kontinuerligt
- Att diskutera attityder och värderingar kring arbete och familjeliv på arbetsplatsträffar/ en gång per år

Ansvarig: Förvaltningsledning/Samtliga chefer

MOTVERKA FÖREKOMSTEN AV TRAKASSERIER

MÅL: Ingen form av sexuella trakasserier eller trakasserier p g a *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder* ska förekomma på förvaltningens arbetsplatser. Inte heller ska någon form av repressalier mot den som eventuellt gör en anmälan om diskriminering förekomma. Om det ändå inträffar, och en anmälan görs, ska framtagna checklista användas.

Åtgärd:

- Chef ska omedelbart ingripa aktivt om någon medarbetare anmäler att den känner sig kränkt.
- Att ta upp och diskutera trakasserier och kränkande särbehandling på en arbetsplatsträff under året
- Att diskussioner kring värdegrundsfrågor hålls levande på alla nivåer i organisationen
- I lokalerna ska medarbetare inte mötas av anslag, bilder, skärmläckare, almanackor och dylikt som kan uppfattas som kränkande eller diskriminerande för någon
- Göra rutiner för kränkande särbehandling kända för alla. Informera på förvaltningsövergripande introduktionsutbildningar/ två gånger om året samt i samband med enhets introduktion.

Ansvarig: Personalavdelning /samtliga chefer



MÖJLIGHET FÖR MEDARBETARE ATT UTVECKLAS I SITT ARBETE

MÅL: Alla medarbetare ska utifrån verksamhetens mål och behov ges möjlighet att kunna utföra en god arbetsinsats. I budgetarbetet på enheterna avsätts medel för fortbildning.

Åtgärd:

- Medarbetarsamtal ska genomföras minst en gång om året.
- Individuella handlingsplaner ska upprättas för kompetensutveckling utifrån verksamhetens mål och behov.
- Underlätta för medarbetare att ”byta karriär.”
- Uppmuntra alla att vara med och diskuterar på arbetsplatsträffarna.

Ansvarig: Personalavdelning /Samtliga chefer

REKRYTERING

MÅL: Alla som arbetar med rekrytering ska vara väl införstådda med diskrimineringslagen. Vid intern såväl som extern rekrytering ska jämställdhet och mångfald eftersträvas utifrån den kravprofil som gjorts.

Åtgärd:

- Vid all rekrytering sträva efter att påverka den samlade ”medarbetarprofilen” (ålder, kön, utbildningsnivå, religion etc.) så att den motsvarar medborgarnas ”profil”.
- Aktivt arbeta för att ta emot praktikanter.
- Med en långsiktig, strategisk personal- och kompetensplanering skapa förutsättningar i rekryteringsarbetet att gynna fördelningen mellan män och kvinnor och ge förutsättningar för mångfald.
- Internutbildning av chefer i rekrytering och lagstiftningen inom diskrimineringsområdet.

Ansvarig: Samtliga chefer / personalavdelning

LIKA LÖN FÖR LIKVÄRDIGT ARBETE

MÅL: Förvaltningens lönepolitik ska främja jämställdhet och mångfald. Lönen ska vara oberoende av kön och individuellt satt. Deltidsanställda ska om möjligt erbjudas heltidsanställning när förändringar i bemanningen uppstår och om så är möjligt.

Åtgärd:

- Vid löneöversyn verka för att snedsitsar inte uppstår p.g.a. tjänstledigheter enligt föräldraledighetslagen
- I samverkan med arbetstagarorganisationerna varje år kartlägga och analysera de löneskillnader som finns i olika yrkesgrupper för att se om de har direkt eller indirekt samband med kön.
- Analysera och se över bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas i stadsdelen.
- Upprätta en handlingsplan för jämställda löner utifrån lönekartläggningen och analysen.



- En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförs skall redovisas i nästa års handlingsplan.
- Att vid lönesättning arbeta efter förvaltningsövergripande och verksamhetsbaserade lönekriterier som är förankrade.

Ansvarig: Förvaltningsledning/ Samtliga chefer och förhandlare på arbetsgivarsidan

EXTERNT

Stadsdelens verksamheter som ger service till medborgarna omfattas inte av jämställdhetslagstiftningen, som reglerar förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagare. Redovisning av jämställdhets- och mångfaldsarbetet gentemot medborgare och brukare redovisas särskilt i verksamhetsplanen.

Generellt kan sägas att alla medborgare ska behandlas lika. Som servicegivare ska stadsdelens förhållningssätt vara att bejaka mångfalden och motverka all diskriminering. Alla verksamheter som ger service till medborgarna berörs, det kan röra sig om att mäta hur mycket tid som avsätts till kvinnor/flickor respektive män/pojkar. Likaså hur resurser som avsätts till exempelvis idrott och fritidsverksamhet fördelar sig.

Vid alla beslut av myndighetskaraktär ska besluten granskas i syfte att besluten ska vara könsneutrala och ej diskriminerande. Det kan handla om att vid samhällsplanering att göra en riskanalys ur ett genusperspektiv vid nybyggnation.

I våra lokaler skall inte brukarna eller deras anhöriga mötas av anslag, bilder, skärmsläckare, almanackor som kan uppfattas som kränkande eller diskriminerande. I annonser i dagspress, trycksaker, hemsida mm skall stadsdelen ge ett neutralt och icke diskriminerande intryck.

LAGAR OCH AVTAL

Till stöd i arbetet med jämställdhet och mångfald finns:

- FN:s Deklaration om de mänskliga rättigheterna
- Regeringsformen 1 kap. §2
- Lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever
- Arbetsmiljölagen
- Diskrimineringslagen
- Föräldraledighetslagen
- Regional strategi för jämställdhet i Stockholms län
- Föreskriften om kränkande särbehandling
- Brottsbalken bestämmelser om olaga diskriminering, hets mot folkgrupp samt hets av människor på grund av deras sexuella läggning.
- Gällande kollektivavtal.
- Samverkansavtal och stadsdelsförvaltningens samverkansöverenskommelse
- Policys och planer i Stockholms stad