

## JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

### Inledning

Kommunfullmäktige har beslutat att arbetet med jämställdhet, mångfald och antidiskriminering, ska integreras i Stockholms stads alla verksamheter. Ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv ska ingå som en självklar del i Stockholms stads kvalitetsarbete. Stockholms stad ska vara en stad där lika villkor och förutsättningar gäller för alla anställda och invånare.

### Ansvar

Samtliga nämnder och styrelser i Stockholm stad ska upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan som redovisas i bilaga för verksamhetsplanen och nästföljande år följs upp i verksamhetsberättelsen.

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

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

### Idrottsnämnden

Idrottsförvaltningens personalpolitiska riktlinjer integrerar stadens policy vad gäller jämställdhet och mångfald.

*Idrottsnämnden* har det yttersta ansvaret för idrottsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsmål.

*Förvaltningschefen* är ansvarig för förvaltningens arbete med att utveckla jämställdheten och mångfalden och nå de mål som ställts.

En jämställdhetsgrupp har bildats där avdelningschefen för driftavdelningen idrott inne av förvaltningens ledningsgrupp är utsedd att ansvara för gruppen. Detta har skett utifrån samverkansavtal med de fackliga organisationerna där jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska ske inom samverkansarbetets ram. Avdelningschefen för drift-avdelningen idrott inne har delegerat ansvaret vidare till planeringssekreteraren på driftavdelningens stabsfunktion. I gruppen ingår även en representant från vardera Kommunal, SKTF och SACO samt personalsekreteraren.

Jämställdhetsgruppen har arbetat fram planernas tillkomst för 2007 på uppdrag av ledningsgruppen.

### Struktur

Jämställdhetsgruppen har valt att för 2007 behålla jämställdhetsplan och mångfaldsplan i två separata delar men i samma dokument under det gemensamma namnet *Jämställdhet och Mångfald*.

## Definitioner

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

**Jämlikhet** avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår från alla människors lika värde.

**Mångfald kan likställas med begreppet Jämlikhet.** Mångfald utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningar, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

## JÄMSTÄLLDHETSPLAN FÖR ÅR 2007

### Inledning

Kommunfullmäktige har fastställt jämställdhetspolicy för Stockholms stad (se nedan - kursiv stil).

#### ***Staden som arbetsgivare***

*Stadens personalpolitik ska konsekvent genomsyras av jämställdhetsperspektivet. Staden ska bedriva en jämställd lönepolitik och löneutveckling samt vara pådrivande för att uppnå en jämnare balans i traditionellt enkönade yrkesgrupper. Arbetsplatserna ska vara jämställda och kvinnor och män ska behandlas lika i fråga om arbete, lön, arbetsförhållanden, anställningsvillkor, utbildning, kompetens- och karriärutveckling. Jämställdhetslagen och arbetsmiljölagen kompletterar varandra i många delar. Jämställdhet är en viktig del i en god arbetsmiljö.*

*Detta förutsätter:*

- *en bra fysisk och psykisk arbetsmiljö som är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier*
- *att arbetet organiseras så att det underlättar för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och familjeliv*
- *lika möjligheter till utbildning, kompetens- och karriärutveckling lika lön för lika eller likvärdigt arbete*

#### ***Stadens verksamhet gentemot stadens invånare***

*Arbetet med jämställdhet ska integreras i stadens alla verksamheter. Kommunen som servicelämnare ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv, vilket ytterst innebär en fråga om rättvis fördelning av resurser till kommunens kvinnor och män. Ökad medvetenhet, insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet har stor betydelse nu och i framtiden för de verksamheter som vänder sig till stadens invånare. I EU:s fjärde handlingsprogram för jämställdhet mellan könen slås fast att det är viktigt att främja jämställdhet i alla insatser. Jämställdheten ska integreras i all verksamhet. /.../*

*Detta förutsätter:*

- *en rättvis fördelning av resurser till kvinnor och män, flickor och pojkar; för exempelvis fritid, idrott, kultur, barnomsorg, skola, äldreomsorg, samhällsplanering och ny teknik*
- *att staden aktivt verkar för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden*
- *att förändringsförslag analyseras ur ett genusperspektiv*

## **Idrottsnämnden**

Idrottsförvaltningens personalpolitiska riktlinjer, integrerar stadens jämställdhetspolicy.

Jämställdhetsplanen för 2007 bygger på de två perspektiven *idrottsförvaltningen som arbetsgivare* och *idrottsförvaltningens verksamhet* samt på det samverkansavtal som förvaltningen har med personalorganisationerna. Utgångspunkten i förvaltningens jämställdhetsarbete är att både kvinnor och män ska komma till tals, både i arbetsorganisationen och i utvecklingen av verksamheten. Av detta följer att både kvinnor och män ska vara representerade i alla sammanhang då frågor bereds och beslutas.

## **Ansvar**

*Idrottsnämnden* har det yttersta ansvaret för idrottsförvaltningens jämställdhetsmål.

*Förvaltningschefen* är ansvarig för förvaltningens arbete med att utveckla jämställdheten och nå de mål som ställts.

## **Uppföljning**

Arbetet med jämställdhet ska årligen följas upp och utvärderas i samband med verksamhetsberättelsen.

## **Reglerande lag**

Lag som reglerar arbetet med jämställdhet är:

### ***Jämställdhetslagen (1991:433) (JämL)***

Denna lag, kompletterat med arbetsmiljölagen reglerar arbetet med jämställdhet i arbetslivet.

## **Idrottsförvaltningen som arbetsgivare**

Fördelning av idrottsförvaltningens anställda efter ålder och kön samt definitioner och avgränsningar framgår av bilaga.

Jämställdhetslagen och avtal reglerar arbetet för jämställdhet i arbetslivet, kompletterat med arbetsmiljölagen. Med utgångspunkt i dessa och i stadens policy har idrottsförvaltningen följande mål för jämställdhetsarbetet på lång sikt:

### **Mål för perioden 2007 – 2011**

- 4 Andelen kvinnor i förvaltningen ska öka från 36 % till 40 %, framförallt genom att öka andelen kvinnor på mansdominerade arbetsområden.
- 4 Andelen tillsvidareanställda kvinnliga chefer ska öka från 5,5 % till 25 %.
- 4 På anläggningar som har ett klart underrepresenterat kön ska förvaltningen arbeta för att jämna ut dessa skillnader.

## Mål för 2007

### **Generellt mål**

Alla ska arbeta för att förverkliga jämställdhets- och mångfaldsplanen genom att sprida den i förvaltningen.

### **Generell aktivitet**

- Gå igenom jämställdhets- och mångfaldsplanen på APT-möten.

**Ansvarig:** Personalansvariga chefer

### **Aktiviteter:**

- Via en temaserie i personaltidningen Bredsidan och på intranätet lyfta jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Detta på ett sätt som inbjuder till kommunikation mellan medarbetare och arbetsgivare med förhoppning om att levandegöra dessa frågor.

**Ansvarig:** Jämställdhetsgruppen

- Kontinuerlig utvärdering av förvaltningens arbete enligt jämställdhets- och mångfaldsplanen.

**Ansvarig:** Personalansvarig chef

### **Arbetsmiljö (4§ JämL)**

**Mål:** 4 Förvaltningens arbetsplatser ska passa både kvinnor och män. Alla ska kunna trivas och känna sig trygga på sin arbetsplats.  
4 Sexuella eller andra trakasserier ska inte förekomma på förvaltningens arbetsplatser.

### **Aktiviteter:**

- Förvaltningen ska fortsätta att undersöka trivseln på arbetsplatserna genom t.ex. ”Spårhunden”.

**Ansvarig:** Förvaltningschef

- Förvaltningen ska inom ramen för investering och underhåll särskilt tillse att planerade anläggningar, men också befintliga, får en utformning som bidrar till att anställda kan känna sig trygga på arbetsplatsen.

**Ansvarig:** Chef för planeringsavdelningen

- Vi ska tillsammans se till att inga könsnedsättande eller diskriminerande bilder, texter eller elektronisk post förekommer på våra arbetsplatser.
- **Ansvariga:** Samtliga anställda

### **Sexuella trakasserier (6§ JämL)**

- ☞ Det är chefer och arbetsledare som ansvarar för att arbetsmiljön är sådan att den motverkar sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Det innebär bl. a att språkbruk och attityder som kränker kvinnor eller män inte är tillåtna.
- ☞ Chefens attityd och uppförande är tongivande för personalen.
- ☞ Det viktigaste som kännetecknar sexuella trakasserier är att de är oönskade av den som utsätts för det. Det är varje individs ensak att avgöra vilket uppträdande som kan accepteras och vad som är kränkande.
- ☞ Den som utsätts för trakasserier kan vända sig till sin närmaste chef eller dennes chef, personalsamordnaren, företagshälsovården eller sin fackliga företrädare.
- ☞ Om trakasserier förekommer vidtar förvaltningen åtgärder. Utredning genomförs som ev. leder till disciplinär åtgärd eller omplacering. Vid upprepning eller grova trakasserier kan uppsägning övervägas.
- ☞ En anmälan om trakasserier behandlas konfidentiellt.

Idrottsförvaltningens personalpolitiska riktlinjer innehåller ytterligare information och handlingsplaner mot sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

### **Sjukfrånvaro (4§ JämL)**

**Mål:** 3Sjukfrånvaron ska minska.  
3Den rehabiliteringspolicy som är framtagen ska implementeras i organisationen.

#### ***Aktivitet:***

- Kartläggning av sjukfrånvaron

***Ansvarig:*** personalbyrån

#### ***Aktiviteter:***

- Fortsätta arbetet med internt hälsoarbete för att få ett hälsofrämjande ledarskap och därmed friskare anställda.
- Ett fortsatt aktivt rehabiliteringsarbete för att få tillbaka de sjukskrivna i arbete.

***Ansvariga:*** Chefer på alla nivåer

### **Föräldraskap och arbete (5§ JämL)**

**Mål:** Föräldraskap och arbete ska kunna förenas inom alla våra arbetsområden.

#### ***Aktiviteter:***

- Chef och medarbetare ska göra upp en plan för hur kontakten med arbetsplatsen ska upprätthållas under föräldraledigheten.
- Kvinnor/ män som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet ska uppmuntras till detta samt informeras om att medarbetare inom Stockholms stad har rätt till föräldraledighet utöver vad Föräldraledighetslagen anger.
- Medarbetare ska informeras om utvecklingen på arbetsplatsen under sin föräldraledighet samt ges möjlighet att delta i fortbildning och konferenser.
- Skicka hem tidningen Bredsidan samt protokoll från APT-möten till medarbetare som är sjukskrivna eller föräldralediga.

#### ***Ansvariga:*** Personalansvariga chefer

- Sammanträden i förvaltningen ska så långt det är möjligt förläggas mellan kl. 09 00 – 16 00 för att underlätta för de medarbetare som har småbarn att hämta i barnomsorg eller liknande.

#### ***Ansvarig:*** Sammankallande

### **Arbets tid (4-5§§ JämL)**

**Mål:** Arbets tiden ska förläggas så att den i möjligaste mån passar den enskilda anställda.

#### ***Aktivitet:***

- Inom arbetsområden där det finns lämpliga arbetsuppgifter, finns möjlighet till distansarbete.
- I verksamheter där det är möjligt bör, vid önskemål, individuell arbetstidsförläggning prövas.

#### ***Ansvarig:*** Avdelningschefer

### **Utbildning och kompetensutveckling (7§ JämL)**

**Mål:** Alla anställda ska känna att deras kompetens tas tillvara och får utvecklas, oavsett kön.

**Aktiviteter:**

- Till deltagande i kurser, konferenser och studiebesök ska både kvinnor och män utses.
- Praktiktjänstgöring och arbetsbyten på viss tid inom förvaltningen i syfte att bredda och utveckla sin kompetens kan ordnas. Kontakta i såfall personalsamordnaren.
- I utredningsgrupper, styrgrupper och partsammansatta grupper ska både kvinnor och män ingå.

**Ansvariga:** Samtliga chefer

- Upprätta en förteckning över utrednings-, styr-, och partsammansatta grupper avseende medlemmar och syfte.

**Ansvarig:** Förvaltningschef

**Rekrytering (8-9§§ JämL)**

**Mål:**

- Förvaltningen ska verka för och uppmuntra att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.
- Förvaltningen skall behandla alla arbetssökande lika oavsett kön, etniskt ursprung, ålder, sexuell läggning, funktionshinder eller annat.
- År 2007 ska andelen kvinnor inom förvaltningen öka till 37 % och andelen tillsvidareanställda kvinnliga chefer ska öka genom ett medvetet rekryteringsarbete.

**Aktiviteter:**

- Annonser och annan skriftlig och muntlig information ska utformas så att det tydligt framgår att sökandes kompetens och personlig lämplighet är avgörande.
- Vid obalans mellan könen inom yrkesgrupp eller verksamhet ska förvaltningen vid rekrytering ange att vi eftersträvar en jämnare könsfördelning.
- Vid intervjuer ska förvaltningen, om möjligt, representeras av båda könen.

**Ansvarig:** Rekryteringsansvarig chef

- Kvinnor ska särskilt uppmuntras att söka chefs- och arbetsledande befattningar.



- Avgångssamtal ska erbjudas samtliga anställda som slutar på egen begäran – mall för avgångssamtal finns i personalhandboken.

**Ansvarig:** Personalansvarig chef

### **Löner (10-11 §§ JämL)**

**Mål:** Ingen ska diskrimineras lönemässigt på grund av kön.

#### **Aktiviteter:**

- Jämställdhetslagen kräver att förvaltningens lönebild årligen kartläggs och analyseras. Om åtgärder behöver vidtas ska en handlingsplan upprättas. Handlingsplanen ska vara konkret och en utjämning måste ske inom tre år.

**Ansvarig:** Chef administrativa avdelningen

### **Idrottsförvaltningens verksamhet**

Arbetet med jämställdhet ska integreras i stadens alla verksamheter. I Idrottspolitiskt handlingsprogram för Stockholms stad nämns att Idrottsnämnden ska skapa förutsättningar för ett jämlikt och jämställt idrottande i alla grupper. Ur Idrottspolitiska handlingsprogrammet hämtas:

- *Manlig och kvinnlig idrott ska värderas lika*
- *Flickor och kvinnor ska få del av minst hälften av investeringarna*
- *Ridanläggningar ska upprustas och utvecklas*
- *Fördelningen av tider i idrottsanläggningar ska vara jämställd*
- *I särskilda projekt ska kvinnligt idrottande och ledarskap stödjas*
- *Satsningar på idrotter som flickor och kvinnor föredrar ska prioriteras*

### **Långsiktiga mål för perioden 2007-2011**

- 4 Resurser som förvaltningen tillhandahåller ska riktas och fördelas rättvist oavsett kön.
- 4 Idrottsförvaltningens befintliga och nya anläggningar för idrott och friluftsliv ska anpassas för att bli attraktiva oavsett kön.
- 4 Idrottsförvaltningens marknadsföring ska utformas så att både kvinnor och män tilltalas.

## Mål för 2007

### *Generell aktivitet*

- Förvaltningen ska följa trender och behov hos båda könen för att utveckla möjligheten till ett jämställt idrottande.

*Ansvarig:* Förvaltningschef

### Investeringar

**Mål:** Förvaltningens investeringsbudget ska fördelas så att 50 % riktas till kvinnor och flickor, i linje med underlag från trendanalyser.

### *Aktiviteter:*

- Investeringsbudgeten ska årligen analyseras utifrån vad förvaltningen vet om fritidsvanor så att 50 % av medlen riktas till kvinnor.
- Kvinnors och mäns idrotts- och fritidsvanor ska regelbundet undersökas genom lämplig metod (t ex besöksobservationer).
- Analys av föreningsdeltagande andel kvinnor/ män ska göras återkommande samt analys av trender inom idrotten så att förvaltningen kan möta de behov som även är av icke-traditionella idrotts- och fritidsval för respektive kön.
- Regelbundna undersökningar kring vilka grupper i staden som *inte* deltar i något föreningsliv för att kunna rikta en del av investeringarna mot deras eventuella önskemål om idrotts- och fritidsaktiviteter.

*Ansvarig:* Förvaltningschef

### Anläggningarnas placering, utformning och tillgänglighet

**Mål:** Planerade anläggningar ska utformas så att de anpassas till kvinnors och flickors behov. Befintliga anläggningar ska granskas ur ett kvinnoperspektiv.

### *Aktiviteter:*

- I de grupper inom förvaltningen som bereder och påverkar beslut om anläggningars tillkomst, planering och byggande ska både kvinnor och män ingå.
- Checklista för anpassning till kvinnors önskemål och behov ska tas fram och användas vid program- och projektarbete.

- Befintliga anläggningar ska granskas av kvinnor för att fastställa anpassningsbehov. Hänsyn ska tas både till arbetsmiljö- och verksamhetsaspekter.
- Beslut om förändringar eller nya planerade verksamheter ska analyseras ur genusperspektiv.

**Ansvariga:** Driftchef, Anläggningschef, Avdelningschefer, planerings- och fastighetsavdelning

## **MÅNGFALDSPLAN FÖR ÅR 2007**

### **Inledning**

#### **Lika rättigheter**

Mångfald utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskingar oavsett **ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.**

I stadens personalpolitiska program nämns bl. a följande:

*Arbetsklimatet i stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och kunskap om olikheter. Mångfalden i form av olikheter i kompetens, erfarenhet, bakgrund och andra personliga förutsättningar, är en styrka som staden aktivt måste ta till vara. Forskningen visar att vi både mår och presterar bättre i blandade grupper. Mångfalden är en jämlikhetsfråga som utgår från alla människors lika värde och avser rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhälle och arbetsliv.*

#### **Idrottsnämnden**

Idrottsnämndens personalpolitiska riktlinjer, integrerar stadens mångfaldspolicy som innebär att ingen ska diskrimineras på grund av ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

#### **Uppföljning**

Arbetet med mångfald ska årligen följas upp och utvärderas i samband med verksamhetsberättelsen.

#### **Ansvar**

*Idrottsnämnden* har det yttersta ansvaret för idrottsförvaltningens mångfaldsmål.

*Förvaltningschefen* är ansvarig för förvaltningens arbete med att utveckla mångfalden och nå de mål som ställts.

## Reglerande lagar

Lagar som reglerar arbetet med mångfald och diskriminering är:

### ***Lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (EDA)***

Denna lag har till ändamål att ifråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet (etnisk mångfald i arbetslivet).

Denna lag ställer krav på arbetsgivaren att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet.

Nedan nämnda lagar innehåller förbud mot diskriminering, trakasserier och repressalier samt skyldigheter gällande utredning och åtgärder. Lagarna innehåller inte krav på aktiva åtgärder motsvarande EDA.

### ***Lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder (FUDA)***

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

### ***Lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (SEDA)***

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

### ***Lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning***

Lagen har till ändamål att motverka diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och andra anställningsvillkor.

### ***Lagen om förbud mot diskriminering (från 1 juli 2003 och som styr samhällslivet)***

Lagen ska skydda människor från att bli diskriminerade på grund av deras etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuella läggning eller funktionshinder.

Dessa lagar, kompletterat med arbetsmiljölagen, reglerar arbetet för mångfald i arbetslivet.

## Idrottsförvaltningen som arbetsgivare

### **Kartläggning**

Mångfaldsbegreppet som innebär att ingen ska diskrimineras på grund av **ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön**, förhindrar i vissa fall att sätta upp kvantitativa mål som görs i t ex jämställdhetsplanen. En kartläggning av nuläget låter sig inte heller göras fullt ut. Befolkningsstatistiken och personuppgiftslagen (PuL) innebär dessutom begränsningar av vad vi kan eller får kartlägga.

## **Mål för 2007**

### **Generellt mål**

Alla ska arbeta för att förverkliga jämställdhets- och mångfaldsplanen genom att sprida den i förvaltningen.

### **Generell aktivitet**

- Gå igenom jämställdhets- och mångfaldsplanen på APT-möten.

**Ansvarig:** Personalansvariga chefer

### **Aktiviteter:**

- Via en temaserie i personaltidningen Bredsidan och på intranätet lyfta jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Detta på ett sätt som inbjuder till kommunikation mellan medarbetare och arbetsgivare med förhoppning om att levandegöra dessa frågor.

**Ansvarig:** Jämställdhetsgruppen

- Kontinuerlig utvärdering av förvaltningens arbete enligt jämställdhets- och mångfaldsplanen.

**Ansvarig:** Personalansvarig chef

## **Arbetsmiljö**

**Mål:** 3Arbetsorganisation och arbetsmiljö ska vara lämpade för samtliga anställda oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.  
3Etniska eller andra trakasserier ska inte förekomma på förvaltningens arbetsplatser.

### **Aktiviteter:**

- Förvaltningen ska fortsätta att undersöka trivseln på arbetsplatserna genom t.ex. ”Spårhunden”.
- Förvaltningen ska påbörja utveckling av metoder för att kartlägga eventuell otrygghet på arbetsplatsen.

**Ansvarig:** Förvaltningschef

- Vi ska tillsammans se till att inga könsnedsättande eller diskriminerande bilder, texter eller elektronisk post förekommer på våra arbetsplatser.

**Ansvariga:** Samtliga anställda

### **Trakasserier**

- ☞ Det är chefer och arbetsledare som ansvarar för att arbetsmiljön är sådan att den motverkar trakasserier och kränkande särbehandling.
- ☞ Chefens attityd och uppförande är tongivande för personalen.
- ☞ Den som utsätts för trakasserier kan vända sig till sin närmaste chef eller dennes chef, personalchef, företagshälsovården eller sin fackliga företrädare.
- ☞ Om trakasserier förekommer vidtar förvaltningen aktiva åtgärder. Utredning genomförs som ev. leder till disciplinär åtgärd eller omplacering. Vid upprepning eller grova trakasserier kan uppsägning övervägas.
- ☞ En anmälan om trakasserier behandlas konfidentiellt.

Idrottsförvaltningens personalpolitiska riktlinjer innehåller ytterligare information och handlingsplaner mot trakasserier och kränkande särbehandling.

### **Arbetstider**

**Mål:** Arbetstiden ska förläggas så att den i möjligaste mån passar den enskilt anställda.

#### ***Aktivitet:***

- Inom arbetsområden där det finns lämpliga arbetsuppgifter finns möjlighet till distansarbete. I verksamheter där det är möjligt bör, vid önskemål, individuell arbetstidsförläggning prövas.

**Ansvariga:** Avdelningschefer

### **Utbildning och kompetensutveckling**

**Mål:** 3Alla anställda ska känna att deras kompetens tas till vara och får utvecklas oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

#### ***Aktiviteter:***

- Samtliga chefer ska vid de regelbundna medarbetarsamtalen efterfråga så kallad dold kompetens, t ex språkkunskap, tidigare arbetslivserfarenhet eller andra färdigheter som idag inte används i arbetet.
- Praktiktjänstgöring och arbetsbyten på viss tid inom förvaltningen i syfte att

bredda och utveckla sin kompetens kan ordnas. Personalchefen ska i så fall kontaktas. Information ska ges om detta vid utvecklingssamtalen.

- I utredningsgrupper, styrgrupper och partsammansatta grupper ska eftersträvas att mångfalden bland personalen tas tillvara.

**Ansvariga:** Samtliga chefer

### **Rekrytering**

**Mål:** Rekrytering och urval ska ske på ett icke diskriminerande sätt. Förvaltningen ska verka för att lediga anställningar tillsätts av personer oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

#### ***Aktiviteter:***

- Annonser och annan skriftlig och muntlig information ska utformas så att alla utifrån mångfaldsbegreppet intresseras av att söka anställningar inom förvaltningen.
- Kunskaper i andra språk och kulturer ska anges vara särskilt meriterande för vissa anställningar, t ex vid bad- och idrottshallar belägna i områden där olika kulturer finns representerade.
- All platsannonsering anmäls centralt inom förvaltningen.

**Ansvarig:** Rekryteringsansvarig chef

- För att belysa diskrimineringsfrågorna i samband med rekrytering ska under 2007 ett särskilt chefsmöte hållas i ämnet.

**Ansvarig:** Förvaltningschefen

### **Löner**

**Mål:** Ingen ska diskrimineras lönemässigt på grund av ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

#### ***Aktiviteter:***

- Arbetsvärdering medverkar till möjligheten att göra lönejämförelser mellan likvärdiga befattningar inom förvaltningen och i Stockholms stad som helhet.

**Ansvarig:** Chefen för administrativa avdelningen

## **Idrottsförvaltningens verksamhet**

### **Att se våra kunder**

**Mål:** Förvaltningens kunder ska bemötas på ett icke diskriminerande sätt.

### **Aktiviteter:**

- Förvaltningen genomför kontinuerligt omvärlds- och kundanalys för att planera verksamheten. Vid sådana analyser ska även mångfaldsaspekter beaktas.

**Ansvarig:** Förvaltningschefen

- Anläggningar i mångkulturell miljö ska särskilt sträva efter att ha personal med kunskaper i ytterligare språk och kultur.
- Tillse att t. ex. ”kvinnotider” med endast kvinnlig personal (ledare, städare etc.) finns där efterfrågan förekommer, t ex på våra badanläggningar. I dagsläget har Tensta och Skärholmens sim- och idrottshallar sådana kvinnotider.

**Ansvarig:** Chef för driftavdelningen – idrott inne