

**Bilaga 3:**  
**Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007**  
**(avseende Rinkeby sdf)**

<b>JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN 2007</b> .....	<b>2</b>
INLEDNING .....	2
ANSVAR OCH FÖRHÅLLNINGSSÄTT.....	2
MÅL OCH ÅTGÄRDER 2007 .....	3
<i>Arbetsförhållanden och föräldraskap</i> .....	3
<i>Kränkande särbehandling – trakasserier</i> .....	4
<i>Könsfördelning – rekrytering</i> .....	4
<i>Lönekartläggning - löneanalyser</i> .....	5
STATISTISKA UPPGIFTER .....	7
FÖRÄLDRALEDIGHET .....	9
REKRYTERING .....	9
SJUKFRÅNVARO .....	9
LÖNEKARTLÄGGNING 2007 .....	9
VERKSAMHETEN GENTEMOT BRUKARE OCH ÖVRIGA MEDBORGARE.....	11
ÅTGÄRDSPLAN 2007 .....	12
UTVÄRDERING .....	13

## **Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007**

### ***INLEDNING***

Förvaltningens jämställdhetsarbete utgår från jämställdhetslagen, stadens jämställdhetspolicy samt de olika diskrimineringslagarna.

Ett jämställdhetsperspektiv ska ingå i allt arbete och i alla beslut. Alla ska mötas av respekt och ha kunskap om olikheter mellan människor och kulturer.

Ur ett personalpolitiskt perspektiv är jämställdhets- och mångfaldsfrågorna viktiga och det handlar om attityder och kunskap. Vid rekrytering av nya medarbetare ska också de arbetsrättsliga diskrimineringslagarna beaktas. Lagarna rör diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.

Alla anställda ska ha likvärdiga möjligheter och rättigheter i fråga om arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Forskning visar att arbetsgrupper som består av anställda med skiftande erfarenheter och bakgrund gör ett bättre och mer effektivt jobb än grupper där alla mer eller mindre liknar varandra. Ett beslutsunderlag blir bättre om det kan belysas från flera olika utgångspunkter. En medveten satsning på mångfald innebär att vi tillvaratar organisationens hela potential, för att skapa ett kreativt klimat och öka möjligheten till utveckling av både verksamhet och anställda.

### ***ANSVAR OCH FÖRHÅLLNINGSSÄTT***

Kommunstyrelsen i Stockholm stad antog 1998 en jämställdhetspolicy för staden. Kommunstyrelsen har gjort följande definitioner av begreppen jämställdhet, jämlikhet och mångfald:

***Jämställdhet betyder 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** betyder att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell 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.

Jämställdhetsarbetet är en del av den dagliga verksamheten och ska vara bidragande till att vi når våra mål. Detta innebär:

- att förvaltningens ledningsgrupp har det övergripande ansvaret för jämställdhetsarbetet
- att arbetsgivaren och de fackliga organisationerna ska via förvaltningsgruppen och samverkansgrupperna följa och driva jämställdhets- och mångfaldsarbetet framåt
- att vi ska granska alla förslag till nämnden ur ett jämställdhetsperspektiv
- att varje chef är ansvarig för att planens intentioner följs.

Arbetet med jämställdhet ska ske målinriktat och planmässigt och vi ska årligen upprätta en jämställdhetsplan. Förvaltningen har en jämställdhetsgrupp som består av både arbetsgivar- och fackliga representanter. Gruppen ska bidra i arbetet med att utforma planen, sprida kunskap och komma med idéer om fortsatt arbete. Planen tas upp i förvaltningsgruppen och stadsdelsnämnden.

Våra chefer/arbetsledare är ansvariga för att aktiviteter genomförs. Varje anställd ska ha tillgång till jämställdhets- och mångfaldsplanen på sin arbetsplats och den finns på vår interna hemsida. Information ges också på våra introduktionsutbildningar.

Uppföljning av planen görs i verksamhetsberättelsen.

Vårt bemötande ska vara respektfullt och likvärdigt mot alla.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen/arbetet ska användas aktivt och diskuteras på APT-träffar. Det ska vara en naturlig del i vårt arbete med rekrytering, organisation, utveckling, målformulering, uppföljning mm.

All diskriminering och segregering måste motverkas.

Vi ska som arbetsgivare:

- Genomföra åtgärder som kan krävas för att arbetsförhållandena skall passa för alla, både kvinnor och män.
- Underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap.
- Förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier, etnisk, sexuell eller på grund av kön.
- Verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män, olika etnisk ursprung, funktionshinder.
- Verka för att öka mångfalden på arbetsplatser.
- Årligen göra en lönekartläggning och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män.

Åtgärdsplan för 2007 , se sidan 10.

## ***MÅL OCH ÅTGÄRDER 2007***

### **Arbetsförhållanden och föräldraskap**

**MÅL:** Arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män . Det ska vara möjligt att förena arbete och föräldraskap. Kvinnor och män ska ges lika möjligheter till utveckling och befordran (§ 4 – 5 jämställdhetslagen).

**ÅTGÄRD:** När vakans uppstår ska deltidsanställd innan rekrytering sker ges möjlighet till att höja sin sysselsättningsgrad. Arbetsledare informeras så snart en deltidsanställd önskar höja sin sysselsättningsgrad och chefer ansvarar för att deltidsanställd erbjuds heltidsanställning när tillfälle finns. Möjlighet ska ges till att förena arbete och föräldraskap genom att våra anställda ska kunna vara delaktiga i att påverka sin arbetstid/förläggning av arbetstid. Genom flexitid har flera av våra anställda en möjlighet att påverka sin arbetstid. Våra chefer ska vara generösa med att bevilja ledigheter för medarbetare som av kulturella eller religiösa skäl har önskemål om ledighet vid högtider och semester. Att chefer vid förläggning av möten ser till att ”småbarnsföräldrar” och deltidssjukskrivna kan delta.

Vid föräldraledighet och sjukfrånvaro ska både chef och den ledige medarbetaren verka för att hålla god kontakt. Alla chefer ska se till att APT-protokoll skickas hem, att föräldralediga inbjuds till möten, konferenser m.m. Varje chef arbetar för bättre hälsa och med att minska sjukfrånvaron.

Se till att våra övergripande utbildningar riktar sig till all personal och att chefer uppmuntrar medarbetare delta. Det ska finnas individuella kompetensutvecklingsplaner.

Förvaltningen har utarbetat en strategi för chefsrekrytering där det framgår att vid uttagning till chefer/nyckelpersoner bör åtminstone en person av underrepresenterat kön med tillräckliga kvalifikationer tas ut till intervju. Att vi ska tillämpa "mångfaldstänkande" vid meritvärdering och intervjuer.

### **Kränkande särbehandling – trakasserier**

**MÅL:** Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, etnisk diskriminering och annat förödmjukande beteende får inte förekomma vid våra arbetsplatser, varken uttalat och synligt eller i form av antydningar eller "skämt". Förbudet omfattar alla former av diskriminering och oavsett om arbetsgivaren haft för avsikt att diskriminera eller inte. Det är den diskriminerade effekten som är avgörande.(§ 6 Jämställdhetslagen).

**ÅTGÄRD:** Förvaltningen har en policy om kränkande särbehandling - trakasserier. Den har alla chefer informerats om och den finns på vår interna hemsida. Chefer ska se till att medarbetarna är informerade/har kännedom om vår policy genom APT-träffar. Det är viktigt att chefer på sina möten tar upp diskussioner kring etik och moral och språkbruk. Chefer ansvarar för att det inte ska finnas några bilder, skärmläckare mm som kan uppfattas som könsdiskriminerande eller förnedrande. Varje skriftlig anmälan ska följa upp av personalstaben tillsammans med berörd verksamhet. Grundläggande kunskaper om diskrimineringslagarna finns och får vid behov erbjudas igen. I vår utbildningskatalog har vi ett återkommande seminarium om migrationsprocessen. Där kunskap ges om bl.a. vilka faktorer påverkar människors förmåga att integreras i en ny kultur. Detta seminarium är en del av vår introduktionsutbildning.

### **Könsfördelning – rekrytering**

**MÅL:** Jämn köns - och åldersfördelning skall eftersträvas. Vi behöver fler män i våra verksamheter, särskilt inom vård och omsorg. Vi har en relativt hög medelålder och behöver rekrytera fler unga och eftersträva en åldersspridning på arbetsplatser. Vi ska vid rekrytering använda oss av riktad annonsering för att uppmåna det underrepresenterade könet att söka anställningen. Strävan till jämn könsfördelning och mångfaldstänkande ska finnas inom hela förvaltningen och avse alla typer av arbete och kategorier av arbetstagare. (§§ 7-9 Jämställdhetslagen).

**ÅTGÄRD:** Att vid rekrytering använda riktad annonsering till underrepresenterat kön. Om det är möjligt vid annonsering namnge både en kvinna och man som kontaktperson. Vid uttagning till intervju ska, vid tillräckliga kvalifikationer, underrepresenterat kön och mångfaldsperspektivet särskilt beaktas.

Förvaltningen har tidigare utarbetat en mångfaldsplan som vi följt och vi har idag en hög andel medarbetare inom samtliga verksamheter med annan etnisk bakgrund. Vi har också en strategi för chefsrekrytering .

## Lönekartläggning - löneanalyser

### Lönepolitik

MÅL: förvaltningens lönepolitik ska främja jämställdhet och lönesättning ska vara oberoende av kön och etnisk ursprung. Förvaltningen strävar efter en rättvis lönesättning och verkar för åtgärder som syftar till att främja detta mål. Med rättvis lön menas att anställda med likvärdiga arbetsuppgifter och lika prestation/resultat ska ha en jämförbar lön (§§ 10-11 Jämställdhetslagen).

Aktuell lönestatistik över förvaltningens befattningar uppdelat på kvinnor och män uppdateras regelbundet av personalstaben på vår interna hemsida och finns tillgängligt för chefer. Vid löneöversynsförhandlingar är både arbetsgivare och fackliga organisationer vaksamma på att föräldralediga inte ska komma efter i löneutveckling. Detta ska särskilt beaktas under 2007.

Förvaltningen använder sig av stadens principer för individuell lönesättning där hänsyn tas till:

- Arbetets svårighetsgrad och de krav som arbetet ställer på medarbetaren
- Medarbetarens arbetsinsatser och personliga kompetens, det vill säga förmågan att tillämpa utbildning, kunskap och erfarenhet
- Nödvändig marknadsanpassning, framförallt vid nyrekrytering oberoende om arbetet utförs av en kvinna eller man.

Förvaltningen har utarbetat en handläggningsplan för lönesättning.

### Lönekartläggning

Januari 2001 infördes ändringar i jämställdhetslagens bestämmelser om lönekartläggning. Ändringarna innebär att arbetsgivaren ska göra en årlig kartläggning och analys av löner och lönerutiner. Syftet med att kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader i lön och andra anställningsvillkor.

**ÅTGÄRD:** Förvaltningen fortsätter arbetet med Befattnings- Arbetsvärderings- System (BAS) för att kunna göra den strukturerade genomgång av befattningar och löner som jämställdhetslagen kräver.

En genomgång görs av befattningar och löner utifrån kriterierna kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. BAS- systemet innebär att arbeten och arbetsuppgifter värderas utifrån fyra faktorer:

1. kunnande, dvs. utbildning, erfarenhet, kontakter och samarbete
2. krav på problemlösning
3. ansvar, dvs. handlingsfrihet och befogenheter, omfång, ekonomiskt ansvar samt personalansvar
4. arbetsförhållanden, d v s fysisk miljö, fysisk ansträngning, krav på varsamhet och uppmärksamhet, bundenhet eller ryckighet samt psykisk påfrestning.

Vid värderingen graderas varje faktor utifrån den grad som bäst motsvarar de krav som de aktuella arbetsuppgifterna ställer på personen i fråga. Poängen för respektive faktor och delfaktor summeras och ger arbetets totala poängvärde. Befattningar vars poäng ligger inom samma 50-poängsintervall betraktas som likvärdiga och placeras i samma BAS-grupp ( grupp A, B, C, D, E – N, se bilaga 1). En partsammansatt grupp i staden har värderat de vanligast förekommande befattningarna, ca 70 befattningar. Befattningar med ett fåtal innehavare ska värderas på respektive förvaltning. Den hittills gjorda kartläggningen omfattar 53 befattningar. Av dessa befattningar är 37 kvinnodominerade d v s fler än 60 % arbetstagare är kvinnor.

Vid en genomgång av lägsta respektive högsta lönen för kvinnor och män kan man se att förvaltningen har många befattningar där männens lägsta lön är högre än lägsta lön för kvinnor.

I analysarbetet framkommer det att det finns löneskillnader mellan kvinnor och män men att det finns också finns sakliga skäl, t ex att det inom flera av befattningar finns anställda med sjukersättning där lönen prövas vid återkomst i arbete, man har olika erfarenhet, kvalifikationer, marknadsläget. Vid löneöversynsförhandlingar och vid nyrekrytering ska lönesättande chef uppmanas att beakta jämställdhets- mångfaldsperspektivet – att inga osakliga löneskillnader ska förekomma.

Under 2007 fortsätter arbetet befattningsvärdering och analyser av de befattningar som är arbetsvärderade enligt BAS. Där vi ser att finns löneskillnader och där det behövs ska handlingsplaner upprättas med tidplan för lönejusteringar. De ska vara kostnadsberäknade och genomföras inom tre år. Vid analysen kommer skillnader mellan kvinnors och mäns medel/medianlöner på mer än 5 % att uppmärksammas. Chefer är informerade om både före och efter 2006 års löneöversyn om de befattningar där vi har mer än 5 % löneskillnad. Förslag till hur en handlingsplan kan se ut har tagits fram och chefer har fått i uppdrag att upprätta en handlingsplan där löneskillnaden beror på kön.

**STATISTISKA UPPGIFTER**

Stadsdelsnämnden har elva ledamöter, 5 kvinnor och 6 män och elva ersättare, 5 kvinnor och 6 män.

Förvaltningens ledningsgrupp består av tre kvinnor och sex män.

Chefer med personal- och budgetansvar inom förvaltningen uppdelat på kvinnor och män:

<b>NOV 2006</b>			
<b>FÖRDELNING AV ANTALET KVINNOR/MÄN</b>			
<b>BEFATTNING</b>	<b>KVINNOR</b>	<b>MÄN</b>	<b>TOTALT</b>
Stadsdelschef		1	1
Kanslichef	1		1
Administrativ chef		1	1
It chef		1	1
Chef teknisk service		1	1
Redovisningschef		1	1
Personalchef	1		1
Programchef äldreomsorg		1	1
Rektor	1	2	3
Biträdande rektor	5	1	6
Socialchef		1	1
Enhetschef Individ o Familjeomsorg	6		6
Bitr enhetschef Individ och Familj	3	1	4
Verksamhetschef förskola- äldreomsorg	1		1
Förskolechef	4	1	5
Chef språkforskningsinstitut		1	1
Chef medborgarkontor	1		1
Chef kulturskolan		1	1
Fritidschef		1	1
Samtliga chefer	23	15	38

Rinkeby stadsdelsförvaltning hade 2006-11-30 1 417 (2005 1 305) månadsavlönade varav 234 är tidsbegränsat anställda. Andelen kvinnor var 1103 , 77,8 % (2005 79,69 %) och andelen män 309 , 22,2 % (2005 20,31 %). Antal män har ökat med 1,89 %, främst inom Individ- och Familj.

Av de tillsvidareanställda är 949 kvinnor (2005 937) och 229 män (2005 216). Av de tidsbegränsade är 159 kvinnor (2005 103) och 80 män (2005 49).



Fördelning kvinnor och män per verksamhet:  
(november 2006)

<b>FÖRDELNING AV ANTALET KVINNOR/ MÄN</b>				
<b>Verksamhet</b>	<b>Kön</b>	<b>Tillsv.anst</b>	<b>Tidsbegr.</b>	<b>Totalt</b>
Administration Medborgarservice	Kvinnor	42	9	51
	Män	31	10	41
	<b>Totalt</b>	<b>73</b>	<b>19</b>	<b>92</b>
Förskolverksamhet	Kvinnor	288	44	332
	Män	14	11	25
	<b>Totalt</b>	<b>302</b>	<b>55</b>	<b>357</b>
Skola, fritid	Kvinnor	365	43	408
	Män	135	33	168
	<b>Totalt</b>	<b>500</b>	<b>66</b>	<b>576</b>
Äldreomsorg	Kvinnor	89	13	102
	Män	9	6	15
	<b>Totalt</b>	<b>98</b>	<b>19</b>	<b>117</b>
Individ o Familj	Kvinnor	170	40	210
	Män	43	17	60
	<b>Totalt</b>	<b>213</b>	<b>57</b>	<b>270</b>

Av totalt 1412 månadsanställda är 111 kvinnor och 24 män deltidsanställda. Flest deltidsanställda finns inom förskola, skola och äldreomsorg.

Av timavlönad personal är 70 % kvinnor (2005 72 %) och 30 % män (2005 28 %).

<b>ÅLDERSSTRUKTUR tillsvidareanst. Nov 2006</b>				
<b>Ålder</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Totalt</b>	<b>%</b>
20-24	3	3	6	1 %
25-29	53	12	65	6 %
30-34	93	23	116	10 %
35-39	88	22	110	10 %
40-44	142	35	177	9 %
45-49	168	37	205	17 %
50-54	161	33	194	16 %
55-59	152	28	180	15 %
60-	89	36	125	11 %
<b>Totalt</b>	<b>949</b>	<b>229</b>	<b>1178</b>	<b>100 %</b>

Medelåldern för kvinnor är 46 år och för män 45 år ( 2005, 45 år för både kvinnor och män).

### ***Föräldraledighet***

Under 2006 fram t o m 2006-11-30 har 149 anställda tagit ut föräldraledighet, varav 25 var män. Andelen föräldralediga män har ökat med 5,6 % jämfört med 2005.

### ***Rekrytering***

Förvaltningen har fram to m 2005-11-30 rekryterat 231 medarbetare varav 160 (69,2 %) är kvinnor och 71 (30,7%) är män ( 2005 144 varav 76 % kvinnor och 24 % män). Främst har vi anställt lärare, socialsekreterare, förskollärare och barnskötare. Av de 231 som vi rekryterat är 53 så kallade plusjobbansättningar, varav 21 kvinnor och 32 män)

### ***Sjukfrånvaro***

Sjukfrånvaron under första halvåret 2006 var 10,9 %, för kvinnor 12,3% och för män 5,8 % .

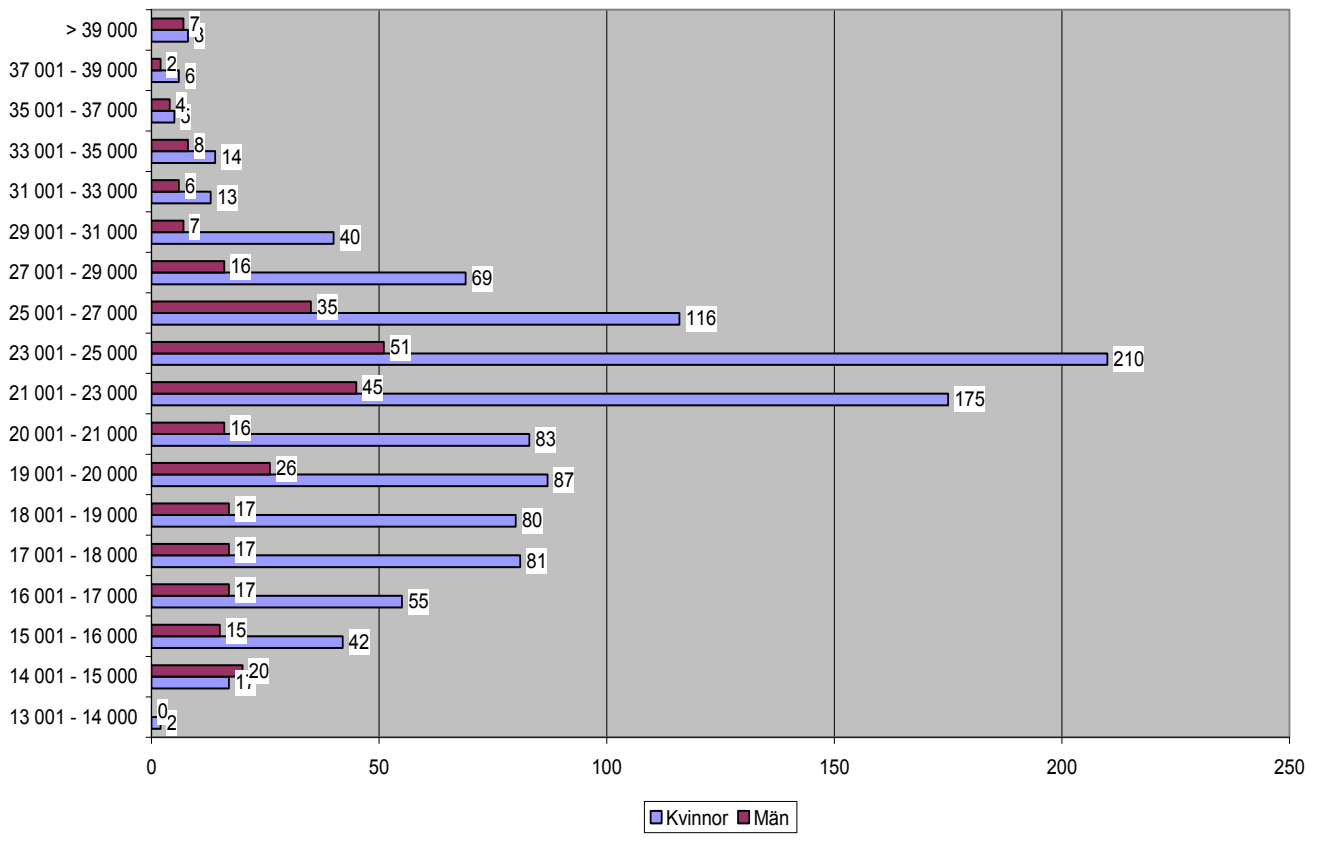
### ***Lönekartläggning 2007***

I bilaga 1 har förvaltningen i juli 2006gjort en genomgång av ett antal befattningar och löner utifrån kriterierna kunskap och färdigheter, ansvar ansträngning och arbetsförhållanden – arbetsvärderingssystemet BAS.

Kartläggningen omfattar 53 befattningar vilket är 75,65 % av de månadsanställda. Av dessa är 37 befattningar kvinnodominerade, d v s fler än 60 % är kvinnor.

Arbetsgivaren ska under 2007 bedöma om de löneskillnader som finns har ett direkt eller indirekt samband med kön eller om löneskillnaderna kan förklaras utifrån sakliga skäl som inte har att göra med kön. Bedömningen ska avse skillnader mellan män och kvinnor som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdiga.

lönestatistik 061130



## ***VERKSAMHETEN GENTEMOT BRUKARE OCH ÖVRIGA MEDBORGARE***

Arbete med jämställdhet ska integreras i alla våra verksamheter. Alla som kommer i kontakt med förvaltningen ska bemötas likvärdigt och har rätt att förvänta hänsyn och saklighet i det han/hon vill ha hjälp med. Detta förutsätter en rättvis fördelning av resurser till kvinnor och män, flickor och pojkar, vad gäller fritid, kultur, socialt arbete, barnomsorg, skola, äldre-omsorg och omsorg om funktionshindrade.

*Individ- och familj* arbetar med jämställdhets- och mångfaldstänkande. Rinkeby kvinnofridsteam riktar sig till hot- och våldutsatta kvinnor och deras barn. De bedriver också en mansverksamhet, där man informerar och stärker männen när det gäller att ta ett större ansvar för barnens uppfostran och omvårdnad.

Resurscentrum- kvinnoverksamhet i Rinkeby riktar sig till främst kvinnor över 25 år som står utanför arbetsmarknaden och som har kort utbildning och behov av språkstöd. Resurscentrum erbjuder stödsamtal, kvinnogymnastik, datorkurser och föreläsningar i familjejuridik och familjerätt. Målet är att verka för ökad integration i samhällslivet och utveckla kvinnors engagemang, kunskaper, gemenskap och kontakter.

*Förskoleverksamheten* har i sina pedagogiska handlingsplaner mångfalds- och jämställdhetsfrågor som en given punkt. Jämställdhetsfrågor tas oregelbundet upp till diskussion såväl i barngrupper som bland föräldrar och medarbetare.

Förskolan har påbörjat ett ”genusprojekt” där målet är:

- Att i arbetet med barnen ha ett förhållningssätt som stärker barns förmåga att uttrycka sin vilja oberoende av könstillhörighet.
- Att skapa utrymme för flickor och pojkar att leda lekar där leken inte styrs av kön utan i stället ökar möjligheterna för lek över traditionella flick- respektive pojkområden.

*Skolorna* arbetar med jämställdhetsfrågor på olika sätt. För de yngre eleverna sker detta vanligtvis genom ett medvetet arbete kring attityder. För de äldre eleverna är jämställdhetsfrågan ett prioriterat område. Lärare, som är utbildade genuspedagoger finns att tillgå och används vid jämställdhetsarbetet. Arbetet sker bl. a med att väcka och öka medvetenheten kring genusfrågor, olikheter – lika värde, tolerans och integritet.

*Äldreomsorgen* - där pågår ett värdegrundsarbete där mångfalds- och jämställdhetsfrågorna utgör en viktig del av diskussionerna i denna process. Diskussioner har påbörjats om inrättande av ytterligare profiltårn med språk- och kulturinriktning.

*Medborgarservice* arbetar aktivt med att få fler kvinnor engagerade i kulturfrågor och framförallt i föreningar.

Vid ansökan om föreningsbidrag och andra projektbidrag ska beviljade bidrag fördelas lika mellan flickor och pojkar.

**ÅTGÄRDSPLAN 2007**

Mål	Åtgärd	Ansvarig
Arbetsförhållande ska lämpa sig för både kvinnor och män  Förenas arbete och föräldraskap § § 4,5  Sjukfrånvaron ska minska  Övergripande utbildningar ska riktas till all personal	När vakans uppstår ska anställda på deltid erbjudas mer tid/heltid innan rekrytering sker. Personalstaben informerar arbetsledare regelbundet om anställda som anmält önskemål om ökad arbetstid. Genom flexitid har flera av våra anställda möjlighet att påverka sin arbetstid. Möten ska förläggas så att alla kan delta. Kontakt ska hållas med föräldralediga och långtidssjukskrivna. En utbildningskatalog ska ges ut i januari 2007	chefer
Trakasserier ska förebyggas § 6	Våra anställda ska vara informerade om vår policy/ tas upp på introduktion och ska finnas på interna hemsidan. Det ska inte finnas bilder, skärmläckare mm som kan uppfattas som köns-diskriminerande eller förnedrande	chefer
Jämn könsfördelning ska eftersträvas (§§ 7 -9 ) Vi behöver rekrytera fler män till våra verksamheter, särskilt inom vård och omsorg Personer med olika etniska tillhörighet ska ges möjlighet att söka lediga anställningar	Vid annonsering anges där det är möjligt en kvinna och en man som kontaktperson. Samt : vi ser gärna manliga/(kvinnlige) sökande....  Mångfaldsaspekterna ska beaktas vid rekrytering. Sökanden med tillräckliga meriter ska kallas till intervju oavsett etnisk bakgrund	chefer
Jämställdhetsanalys av löner § § 10 – 11 Vi ska inte ha några löneskillnader som beror på kön	Vid lönesättning/löneförhandlingar ska vi se till att lönen sätts oberoende av kön. Vid löneöversynsförhandlingar se till att föräldralediga inte kommer efter i löneutveckling Lönestatistik uppdelat på kvinnor och män tas fram regelbundet och finns på vår interna hemsida. Arbetet med arbetsvärdering ska prioriteras	Chefer/personalstab  Chefer/personalstab  Personalstab  Chefer/personalstab

Anställdas kunskaper om jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska öka

Planen skickas ut till alla chefer och ska tas upp på APT-träffar. Den ska finnas på vår interna hemsida. Aktuell information ska skickas ut till arbetsplatser Personalstaben personalstaben

Jämställdhet ska ingå som en del i alla beslut

När tjänsteutlåtanden, beslutsunderlag skrivs ska vi beakta följande:  
Riktas åtgärden mot kvinnor och män?  
Ange antal kvinnor/män där det är relevant

### ***UTVÄRDERING***

Utvärderingen av 2006 års jämställdhetsplan kommer att finnas under denna rubrik när verksamhetsberättelse är klar.

### Bilaga 3: Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007 (avseende Rinkeby sdf)