



Jämställdhets- och mångfaldsplan år 2010-2012

Inledning

Från och med den 1 januari 2009 trädde en ny diskrimineringslag i kraft, som ersatte följande lagar:

- Jämställdhetslagen
- Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
- Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

Inom staden har flera policydokument ställts samman till ett: ”Personalpolicy för Stockholms stad”. Styrdokumenten ”Personalpolicy för Stockholms stad” och diskrimineringslagen är utgångspunkter för jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom förvaltningen. Staden har också en checklista för jämställdhets- och mångfaldsplaner.

Diskrimineringslagen föreskriver att arbetsgivaren vart tredje år ska upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka åtgärder som arbetsgivaren planerar att påbörja eller genomföra under de kommande åren. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande plan. Planen ska även innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra.

Enligt stadens anvisningar för jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska alla nämnder upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan som redovisas i bilaga till verksamhetsplanen och som följs upp i verksamhetsberättelsen.¹ Varje nämnd ska redovisa sitt jämställdhets- och mångfaldsarbete ur två perspektiv: som arbetsgivare och som servicegivare.

¹ Stadens har uppdaterat en checklista utifrån lagstiftningen. Förvaltningen utgår även från regleringen i diskrimineringslagen i planens åtgärdslista.

Diskriminering och omfattning av diskrimineringsförbudet

Diskrimineringslagen kan sägas ha ”diskriminering” som huvudbegrepp. 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 (Diskrimineringslagen 2 kapitlet 1§). Diskrimineringslagen innehåller också förbud mot diskriminering i förhållande till brukare inom skolans område samt när det gäller:

- hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet
- verksamhet inom socialtjänsten samt stöd i form av färdtjänst och riksfärdtjänst och bostadsanpassningsbidrag.

(Diskrimineringslagen 2 kapitlet 5 och 13 §§)

Diskriminering omfattar följande.

- Direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.
- Indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna 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, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
- 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.
- Instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i de fyra första punkterna och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Diskrimineringslagen 1 kapitlet 4§

Uppföljning av tidigare jämställdhets- och mångfaldsplan

Stadsdelsnämnden beslutade i samband med verksamhetsplanen för år 2009 om en jämställdhets- och mångfaldsplan för Enskede-Årsta-Vantör. Övervägande åtgärder som planen omfattade har utförts eller pågår under år 2009. Förvaltningen ska uppdatera policyn och därefter sprida information om den i början av år 2010. Nedan redovisas personal statistik över förvaltningens personal per den sista december 2008.

Tabell: Tillsvidareanställda kvinnor och män per verksamhet dec 2008

	Tillsvidareanställda (antal)			Tillsvidareanställda % andel		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Administration	40	26	66	61%	39%	100%
Individ och familj	214	80	294	73%	27%	100%
Förskola	759	35	794	96%	4%	100%
Äldreomsorgen	860	142	1002	86%	14%	100%
Funktionshinder	272	114	386	70%	30%	100%
Fritid och kultur	35	31	66	53%	47%	100%
Totalt	2180	428	2608	84%	16%	100%

Förvaltningen hade totalt i december 2008 2 608 tillsvidare anställda. Det är 84 % av de tillsvidareanställda som är kvinnor, och 16 % är män. (Se tabell ovan). Fritid och kultur är de enheter som har jämnast könsfördelning; 53 % kvinnor respektive 47 % män. I alla andra verksamheter utgör kvinnorna den större delen.

I oktober 2009 uppgick antalet tillsvidare anställda 2 513.

Tabell: Tidsbegränsat anställda kvinnor och män per verksamhet dec 2008

	Tidsbegränsat antal			Tidsbegränsat % andel		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Administration	3		3	100%	0%	100%
Individ och familj	18	10	28	64%	36%	100%
Förskola	105	6	111	95%	5%	100%
Äldreomsorgen	97	24	121	80%	20%	100%
Funktionshinder	33	11	44	75%	25%	100%
Fritid och kultur	11	18	29	38%	62%	100%
Totalt	267	69	336	79%	21%	100%

Antalet tidsbegränsat anställda uppgick i december 2008 till 267. Av de tidsbegränsat anställda utgör männen något större andel jämfört med de tillsvidareanställda männen. De är ändå dock underrepresenterade jämfört med kvinnorna som är tidsbegränsat anställda. 79 % av de tidsbegränsade anställda är kvinnor och 21 % män. Inom fritid och kultur är männen överrepresenterade de utgör 62 % och kvinnorna 38 % av de anställda.

I oktober 2009 uppgick antalet tidsbegränsat anställda till 212.

Tabell: Alla anställda (tillsvidare och tidsbegränsat månadsavlönade) kvinnor och män per verksamhet dec 2008

	Totalt antal		Totalt	Totalt % andel	
	Kvinnor	Män		Kvinnor	Män
Administration	43	26	69	62%	38%
Individ och familj	232	90	322	72%	28%
Förskola	864	41	905	95%	5%
Äldreomsorgen	957	166	1123	85%	15%
Funktionshinder	305	125	430	71%	29%
Fritid och kultur	46	49	95	48%	52%
Totalt	2447	497	2944	83%	17%

Av samtliga månadsavlönade utgör kvinnorna 83 % och männen 17 %. Förskolan är starkt överrepresenterade av kvinnor 95 %. Samtliga enheter är överrepresenterade av kvinnor förutom fritid och kultur.

Under år 2009 (januari till och med november månad) har två diskrimineringsärenden varit aktuella vid förvaltningen. Eventuella kostnader för detta kan inte redovisas, eftersom ett ärende fortfarande är pågående. I det andra ärendet beslutade diskrimineringsombudsmannen att förvaltningen ej gjort sig skyldig till diskriminering.

Samverkan

Jämställdhets- och mångfaldsplanen har tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna och har behandlats i förvaltningsgruppen.

Mål

Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet,



religion och annan trosuppfattning (Diskrimineringslagen 3 kapitlet 3§).
Diskrimineringslagen omfattar också krav på ett målinriktat arbete i förhållande till brukare genom att utbildningsanordnare enligt lagen ska bedriva ett målinriktat arbete visavi barnen/eleverna (Diskrimineringslagen 3 kapitlet 14§).

I Personalpolicy för Stockholms stad anges att jämställdhet och mångfald ska utmärka alla stadens arbetsplatser.

”I enlighet med Stockholms stads riktlinjer ska alla arbetsplatser präglas av jämställdhet och mångfald. För Stockholms stad som stor arbetsgivare och i kraft av de verksamheter som staden utför, är det särskilt viktigt att alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.”

Ur personalpolicy för Stockholms stad

Målen för jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom förvaltningen är följande:

- Det ska finnas rutiner för ett skyndsamt och effektivt agerande vid anmälan om kränkande särbehandling.
- Medarbetarna ska vara informerade om gällande regler och rutiner.
- För att höja medvetandet om jämställdhets- och mångfaldsaspekter ska enheterna fortlöpande föra en dialog om dessa frågor.

Ansvar för jämställdhets- och mångfaldsarbetet

Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan ska finnas tillgänglig inom alla verksamheter. Samtliga ledningsnivåer inom förvaltningen ska arbeta med jämställdhets- och mångfaldsfrågor för att uppnå målen. Av åtgärdstabellen nedan framgår ansvarsfördelningen inom förvaltningen för prioriterade åtgärder under år 2010-2012.

Arbetet ska bedrivas integrerat med det övriga arbetet. En jämställd arbetsplats är en del i en god arbetsmiljö. Jämställdhetsarbetet ska därför hanteras inom ramen för förvaltningens skyddskommittéer.

Förvaltningen som arbetsgivare

Åtgärdsplan för jämställdhets- och mångfaldsarbetet år 2010-2012

Åtgärdsplan Jämställdhet och mångfald			
Aktivitet	Ansvarig	Genomfört	Indikator:
<p>Trakasserier, mm</p> <p>Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagar utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier. (Diskrimineringslagen 3 kapitlet, 6 §)</p> <p>Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagar anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. (Diskrimineringslagen 2 kapitlet 3 §)</p> <p>Förskolorna:</p> <p>En utbildningsanordnare ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier. En utbildningsanordnare ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan. (Diskrimineringslagen 3 kapitlet, 15 och 16§§)</p> <p>Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. (Diskrimineringslagen 2 kapitlet 7 §)</p>			
Förvaltningen ska informera om förvaltningens policy mot kränkande särbehandling.	Personalchefen	Innan T1	Kontroll av att information är lämnad på intranätet och vid ledningsforum.

Enhetscheferna ska gå igenom förvaltningens policy mot kränkande särbehandling och FAS-rutiner inklusive rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) samt eventuella lokala rutiner minst två gånger per år på enheternas arbetsplats-träffar.	Enhetscheferna	Innan VB	Enkät till ett urval enhetschefer med fråga om vid vilka APT-tillfällen enheten har behandlat förvaltningens policy med flera rutiner.
Vid inträffad händelse ska enhetschefen agera i enlighet med förvaltningens policy om kränkande särbehandling.	Enhetscheferna	Innan VB	Personalchef bedömer om policyn har följts i aktuella ärenden under året.
Förskolorna ska ta fram likabehandlingsplaner.	Enhetscheferna förskola	Inför VP 2011	Avdelningschefen ska vid VP kontrollera att likabehandlingsplaner finns.
<p>Arbetsförhållanden</p> <p>Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. (Diskrimineringslagen 3 kapitlet, 4 §)</p> <p>Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap. (Diskrimineringslagen 3 kapitlet, 5 §)</p>			
Enheterna ska sträva efter att höja acceptansen för olikheter genom att diskutera värdegrundsfrågor på arbetsplatsträffar.	Enhetscheferna	Innan VB	Enkät till ett urval enhetschefer med fråga om värdegrundsfrågor har behandlats på APT.
Enheterna ska hålla en god kontakt med föräldralediga, långtidssjukskrivna, med flera tjänstlediga och se till att dessa får APT-protokoll samt inbjudningar till	Enhetscheferna	Innan VB	Enkät till ett urval enhetschefer med fråga om och hur enheten har delgett föräldralediga och långtidssjukskrivna APT-protokoll.

gemensamma aktiviteter (som planeringsdagar).			
Enheterna ska genomföra fysisk skyddsronnd och psykosocial skyddsronnd minst en gång per år för att följa upp att arbetsförhållandena är lämpliga för den enskilde.	Enhetscheferna	Innan VB	Enkät till ett urval enhetschefer med fråga om enheten har genomfört fysisk respektive psykosocial skyddsronnd under år 2010.
Rekrytering Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar. (Diskrimineringslagen 3 kapitlet, 7 §) Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. (Diskrimineringslagen 3 kapitlet, 8 §) När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. (Diskrimineringslagen 3 kapitlet, 9 §)			
Vid underrepresentation ska det av annonsen framgå att underrepresenterade kommer att prioriteras vid rekryteringen om de har jämförbara meriter och kompetens.	Enhetscheferna	Innan VB	Enkät till ett urval enhetschefer med fråga om sådan text har ingått i annonsen, när det har varit aktuellt.
Alla enheter ska sträva efter att ta emot både praktikanter och elever.	Enhetscheferna	Innan VB	Enkät till ett urval enhetschefer med fråga om hur många praktikanter respektive elever verksamheten har tagit emot.
Alla tillsvidareanställda medarbetare ska ha individuella kompetensutvecklingsplaner.	Enhetscheferna	Innan VB	Rapportering i webb-ILS i VB 2010.

Löner

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av en kartläggning och analys av bestämmelser och praxis om löner samt av löneskillnader mellan män och kvinnor. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan. (Diskrimineringslagen 3 kapitlet , 11 §)

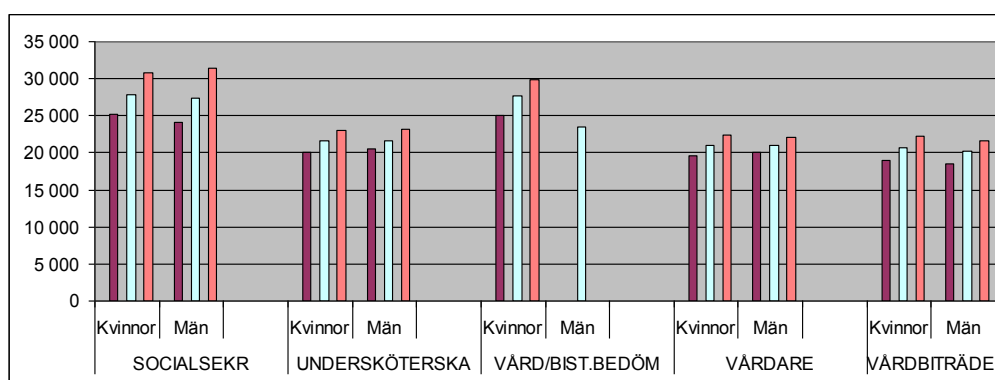
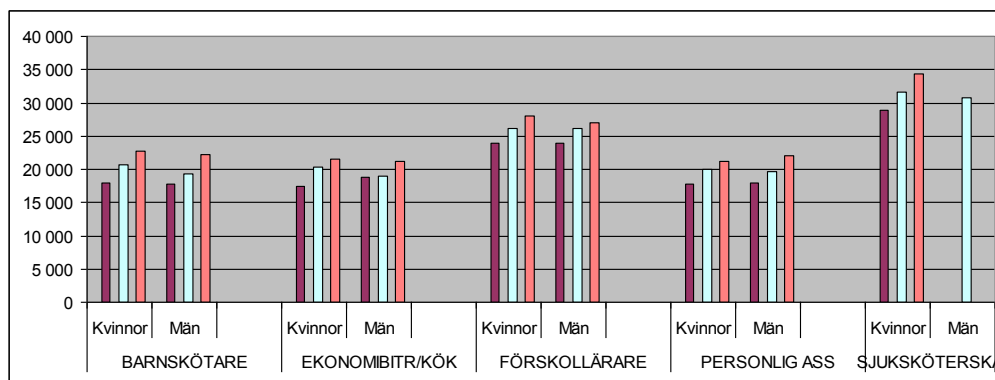
En lönekartläggning ska genomföras.	Personalchef	Innan VB	Kontroll av att lönekartläggning finns.
Förvaltningsgemensamma lönekriterier ska tas fram.	Personalchef	Innan T1	Kontroll av att gemensamma lönekriterier finns.

Lönekartläggning 2009 och handlingsplan

Förvaltningen har jämfört löner för kvinnor och män i alla befattningsgrupper. Det finns 40 olika befattningar med 5 anställda eller fler i stadsdelen. Av dessa är det i fem befattningar som männen har högre lön i medianen än kvinnorna. Ingen är chef.

Den första analysen av lönekartläggningen har visat det inte finns någon lönediskriminering. Förvaltningen fortsätter dock att analysera underlaget och då främst gruppen fältassistenter.

En sammanställning på de tio befattningarna som har flest anställda redovisas nedan. Första stapeln anger 10:e percentilen, andra stapeln medianlönen och den tredje stapeln 90:e percentilen, samt för män respektive kvinnor i respektive befattning.



Förvaltningen som servicegivare

Förvaltningens verksamheter ska sträva efter att tillmötesgå individens behov och önskemål, utifrån beslutade insatser. För att ta hänsyn till brukarnas behov och önskemål ska de ges möjlighet att lämna synpunkter och beredas delaktighet både i utformandet av de egna insatserna som av hela verksamheten. Detta kan ske i olika former, som exempel kan följande nämnas:

- Handläggarna inom myndighetsutövningen tar in brukarnas synpunkter i utredningen inför biståndsbeslutet.
- Utförarverksamheterna erbjuder delaktighet då genomförandeplan, arbetsplan eller motsvarande tas fram.
- Utförarverksamheterna erbjuder olika former av kontaktmannaskap.
- Verksamheterna har olika former av brukar- och anhörigråd.
- Verksamheterna inhämtar synpunkter genom brukarenkäter.
- Verksamheter har en systematisk hantering av synpunkter och klagomål.

För att ta hänsyn till brukares och invånares olika förutsättningar att ta till sig information ska enheterna verka för att både muntlig och skriftlig information är lättbegriplig. Verksamheterna ska sträva efter att använda den mångfald som finns

bland personalen för att kunna tillmötesgå brukarnas olika språkbehov. Översättning till annat språk och tolk ska användas i den mån det bedöms nödvändigt för att informationen ska nå fram till den enskilde.

Verksamheterna ska också sträva efter att den fysiska miljön är anpassad efter människors olika förutsättningar när det gäller till exempel framkomlighet. När lekutrustning (eller motsvarande) köps in ska verksamheterna ta hänsyn till genderraspekter. (Gender uttrycks genom ett inlärt, snarare än medfött, beteende).

Innehållet i verksamheten och den enskildes insatser ska i den mån det är möjligt anpassas efter skilda önskemål och behov. De verksamheter som serverar mat ska i möjligaste mån ta hänsyn till olika önskemål om kost, som brukarna kan ha beroende av religions- eller livsåskådning. Religions- och livsåskådningsfrågor är också viktiga för många i livets slutskede och därför är det angeläget att äldreomsorgens verksamheter beaktar den enskildes önskemål.

Inom framförallt verksamheter som vänder sig till barn och ungdomar är det viktigt att det pågår ett värdegrundsarbete för att höja acceptansen för olikheter bland brukarna. Detta handlar både om ett förebyggande arbete och att det finns rutiner för hur man ska agera då någon brukare upplever sig vara negativt särbehandlad, oavsett om det gäller personal eller andra brukare. Förskolorna ska ha likabehandlingsplaner som behandlar hur dessa frågor ska motverkas och hanteras.

Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete i rollen som servicegivare överensstämmer med det arbete som sker utifrån stadsdelsnämndens mål. Det som redovisats i detta stycke följs därför upp genom uppföljningen av nämndmålen i stadens integrerade ledningssystem (ILS).

Planens giltighet och uppföljning

Planen gäller sedan stadsdelsnämnden har fattat beslut om den och fram till och med att beslut om ny plan har tagits, dock längst till och med utgången av år 2012. Planen ska följas upp årligen.

Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2009

I kolumn 1-3 återges de åtgärder som togs upp i handlingsplanen för jämställdhet och mångfald år 2009. I kolumn 4 redovisas resultatet av genomförd uppföljning.

Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning när	Uppföljning
Förvaltningen ska uppdatera policyn mot kränkande särbehandling.	Personalchefen	Innan T1	Policyn mot kränkande särbehandling är uppdaterad hösten 2009.
Förvaltningen ska informera om förvaltningens policy mot kränkande särbehandling och FAS-rutiner inklusive rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).	Personalchefen	Innan T1	Förvaltningen har haft utbildning i FAS 05 (inklusive det systematiska arbetsmiljöarbetet) för alla chefer, bitr. chefer, fackliga ombud och skyddsombud. Informationen om kränkande särbehandling pågår och kommer att fortsätta 2010.
Enhetscheferna ska gå igenom förvaltningens policy mot kränkande särbehandling och FAS-rutiner inklusive rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) samt eventuella lokala rutiner minst två gånger per år på enheternas arbetsplatsträffar.	Enhetscheferna	Innan VB	Merparten av de enheterna som svarat på enkäten uppger att de har gått igenom befintliga och rutiner på arbetsplatsträffar och även på planeringsdagarna. Policy mot kränkande särbehandling färdigställs hösten 2009 och arbetet med implementeringen fortsätter under 2010.
Enheter ska ha rutiner för att informera nyanställda om gällande regelverk och rutiner vid introduktionen.	Enhetscheferna	Innan VB	Enheter har rutiner för information till de nyanställda. Det sker via checklistor som är anpassade till verksamheten.
Vid inträffad händelse ska enhetschefen agera i enlighet med förvaltningens policy om	Enhetscheferna	Innan VB	Det har inte varit något aktuellt ärenden under 2009.

kränkande särbehandling.			
Förskolorna ska ta fram likabehandlingsplaner.	Enhetscheferna förskola	Inför VP 2010	Samtliga förskolor har en likabehandlingsplan.
Enheterna ska sträva efter att höja acceptansen för olikheter genom att diskutera värdegrundsfrågor på arbetsplatsträffar.	Enhetscheferna	Innan VB	Värdegrundsfrågorna har diskuterats och behandlats på APT hos merparten av de som svarat på förfrågan. Flera arbetar aktivt med värdegrunden i sitt dagliga arbete.
Enheterna ska hålla en god kontakt med föräldradiga, långtidssjukskrivna, med flera tjänstlediga och se till att dessa får APT-protokoll samt inbjudningar till gemensamma aktiviteter (som planeringsdagar).	Enhetscheferna	Innan VB	Av de som svarat på enkäten framkommer det att det vid enstaka eller några gånger under sin ledighet får de långtidssjukskrivna och föräldradiga APT-protokoll samt inbjudningar till gemensamma aktiviteter.
Enheterna ska genomföra fysisk skyddsronde och psykosocial skyddsronde minst en gång per år för att följa upp att arbetsförhållandena är lämpliga för den enskilde.	Enhetscheferna	Innan VB	Samtliga som inkommit med svar ifrån enkätundersökningen har genomfört fysisk skyddsronde och psykosocial skyddsronde minst en gång under året.
Uppföljning av personalstatistik på verksamhetsområdes- och enhetsnivå, för att få kunskap om faktisk fördelning.	Personalchefen	Innan tre-åringen	Ett nytt verktyg, Business Objects införs på förvaltningen under hösten 2009. Samtliga chefer får en utbildning för att kunna använda verktyget och får tillgång till personalstatistiken..
Enheterna ska följa rekryteringsprocessen som förvaltningen har utbildat enhetscheferna i våren 2008.	Enhetscheferna	Innan VB	Ett nytt rekryteringsverktyg är lanserat och utbildning av detta är på gång.

Vid underrepresentation ska det av annonsen framgå att det underrepresenterade könet kommer att prioriteras vid rekryteringen om de har jämförbara meriter och kompetens.		Innan VB	Enheterna har i de fall där det har varit aktuellt med rekrytering eftersträvat en ökad mångfald. Det har dock inte alltid varit möjligt att uppnå, då man inte har fått kvalificerade sökande av den underrepresenterade gruppen. Annonseringen utanför den interna verksamheten har endast skett ett fåtal gånger.
Alla enheter ska sträva efter att ta emot både praktikanter och elever.	Enhets- cheferna	Innan VB	Verksamheterna har tagit emot ca 50 lärarstuderande och ca 200 praktikanter.
Alla tillsvidareanställda medarbetare ska ha individuella kompetensutvecklingsplaner.	Enhets- cheferna	Innan VB	Rapportering i webb-ILS i VB 2009.
En lönekartläggning ska genomföras.	Personal chef	Innan VB	Lönekartläggning finns.
Förvaltningsgemensamma lönekriterier ska tas fram.	Personal chef	Innan T1	Förvaltningsgemensamma lönekriterie-arbete har påbörjats.