

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN 2005

INLEDNING

Stadsdelsförvaltningen ska med utgångspunkt från kommunfullmäktiges riktlinjer, upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan som redovisas i verksamhetsplanen och följs upp i verksamhetsberättelsen. Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska genomföras med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning. Varje nämnd ska redovisa sitt arbete ur två perspektiv, både i sin roll som arbetsgivare och i förhållande till medborgarna och det omgivande samhället.

Riktlinjerna anger vidare att jämställdhets- och mångfaldsarbetet **inte** ska bedrivas vid sidan av den ordinarie verksamheten, utan ingå som en självklar del i stadens kvalitetsarbete. Riktlinjerna ska kopplas till samtliga enheters beskrivning av åtagande, kvalitetsgarantier och arbetssätt.

Stadsdelsförvaltningen har tagit fram en jämställdhets- och mångfaldsplan för 2005 med utgångspunkt från de riktlinjer som beslutades av kommunfullmäktige 2004. Planen innehåller en beskrivning av det interna jämställdhets- och mångfaldsarbetet i förhållande till de anställda. Enligt riktlinjerna ska jämställdhets- och mångfaldsplanen också innehålla en beskrivning av det externa jämställdhets- och mångfaldsarbetet i förhållande till medborgarna.

I verksamhetsplanen för 2006 kommer stadsdelsnämnden att anta verksamhetsspecifika inriktningsmål och generella åtaganden för förvaltningens arbete med jämställdhet och mångfald i förhållande till medarbetarna och medborgarna. Utifrån dessa ska sedan alla enheter beskriva sina enhetsspecifika åtaganden och arbetssätt.

FÖRUTSÄTTNINGAR

Vantörs stadsdelsförvaltning ska vara en arbetsplats där kvinnor och män behandlas lika ifråga om arbete, anställningsvillkor och karriärutveckling. Förvaltningens grundsyn bygger på tanken att varje människa är unik och ska ges möjlighet till utveckling utifrån sina egna förutsättningar oavsett ålder, kön, etnicitet, sexuell läggning, religion eller funktionshinder. Det är självklart att inte utsätta någon för diskriminering, trakasserier av någon art eller andra förödmjukande beteenden. En jämställd arbetsplats är en arbetsplats där män och kvinnor respekterar varandra. Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska integreras i verksamheten och ingå som en naturlig del i det ordinarie arbetet.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen innehåller en redovisning och utvärdering av 2004 års plan, se bilaga 1. Utvärderingen av 2004 års plan ligger sedan tillsammans med stadens riktlinjer för jämställdhets- och mångfaldsarbetet till grund för 2005 års plan.

Förvaltningen har under 2004 bl a arbetat med sjukfrånvaron som minskat något, flexibla arbetstid för vissa personalgrupper och olika former av arbetsmodeller. Områden som förvaltningen kommer att fortsätta arbeta med under 2005.

Förvaltningen har kartlagt och analyserat skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor under 2004 och upprättat en handlingsplan med förslag till åtgärder under 2005.

Definitioner

- *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* som grund i ett samhälle förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Ett sådant samhälle utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar och önsknings, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

STADSDELSFÖRVALTNINGEN OCH MEDARBETARNA

Målsättning:

- ? Mångfalden inom förvaltningen ska öka.
- ? Alla tendenser till uttryck för rasism, främlingsfientlighet och diskriminering ska aktivt motverkas.
- ? Kvinnor och män ska ges möjlighet att förena familjeliv och förvärvsarbete.
- ? Trakasserier och kränkande särbehandling ska inte accepteras.
- ? Lönesättnings och anställningsvillkor ska tillämpas lika för alla medarbetare.
- ? En jämnare könsfördelning ska eftersträvas inom alla yrkeskategorier.

Mångfalden inom förvaltningen ska öka

Ett samhälle med mångfald förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Begreppet innebär olikheter vad gäller kön, etnisk och kulturell bakgrund, religiös tillhörighet, ålder, språk, funktionshinder, sexuell läggning m m. Rekryteringen av medarbetare får inte missgynna eller diskriminera grupper eller individer.

Förvaltningen ska arbeta för att vid rekrytering av chefer och befattningar på handläggarnivå anställa fler personer med invandrarbakgrund, om kompetensen bland de sökanden bedöms som likvärdig.

I Vantörs stadsdelsförvaltning utgjorde andelen medarbetare födda utom Sverige under 2004, av 24 % kvinnor och 31% män. Andelen utrikes födda av de som arbetar på förvaltningen har inte förändrats nämnvärt jmf med 2003.

Alla tendenser till uttryck för rasism, främlingsfientlighet och diskriminering ska aktivt motarbetas

För att främja mångfald krävs också ett kontinuerligt och målmedvetet arbete mot diskriminering och rasism. Ansvar för att motverka alla tendenser till rasism, främlingsfientlighet och diskriminering åligger alla medarbetare inom förvaltningen, men självklart har alla chefer ett särskilt arbetsgivaransvar för att så sker. Information och diskussion om diskrimineringslagarna ska ske vid arbetsplatsträffar.

Vid de upphandlingar som stadsdelsförvaltningen genomför alternativt deltar i används alltid stadens diskrimineringsklausul.

Stockholms stad har under hösten 2004 genomfört ett projekt för mångfaldsrekrytering, SPRINT. Syftet är att utveckla metoder för att förebygga diskriminering och ta tillvara allas kompetens. Förvaltningen avvaktar resultatet från projektet och utreder inte en egen modell för att förebygga diskriminering.

Kvinnor och män ska ges möjlighet att förena familjeliv och förvärvsarbete

Arbetsplatserna inom förvaltningen ska vara anpassade till både kvinnliga och manliga medarbetare. Medarbetare ska inte missgynnas på grund av föräldraskap. Arbetsgivaren ska underlätta möjligheterna till att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Detta gäller arbetsuppgifter, arbetstider, löneutveckling, karriärmöjligheter, förläggning av tidpunkt för möten eller andra faktorer i arbetssituationen.

Möten på arbetsplatserna ska förläggas på tid och plats som underlättar kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap. Alla anställda ska ges information om rätten att arbeta deltid samt regler och rättigheter vid föräldraledighet, pappamånader och vård av sjukt barn. Arbetsgivaren arbetar aktivt med att införa flexibla arbetstidsmodeller.

Trakasserier och kränkande särbehandling ska inte accepteras

Kränkande särbehandling och trakasserier handlar om olika typer av mobbningsbeteenden. Det kan vara trakasserier på grund av kön, sexuell läggning, funktionshinder, etnisk eller religiös tillhörighet.

Alla former av trakasserier är oacceptabla vid Vantörs stadsdelsförvaltning. Detsamma gäller ovälkomna närmanden som kränker den anställdes integritet på arbetsplatsen. Sexuella trakasserier har negativa följder för den anställdes arbetsglädje, arbetsprestation och hälsa och ska därför inte tolereras. Till sexuella trakasserier räknas t ex upprepade ovälkomna anspelningar och förslag, tafsanden och/eller ovälkomna skämt med sexuell anspelning.

Med kränkande särbehandling avses de tillfällen då medarbetare utsätts för nedsättande attityder eller språkbruk som t ex medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information,

förföljelse i olika former, förtal eller nedsvärtningar. Alla medarbetare bör vara uppmärksamma på tendenser som kan leda till att medarbetare utsätts för kränkande särbehandling.

Förvaltningens noll-tolerans när det gäller kränkande särbehandling och olika former av trakasserier ska vara känd av alla medarbetare, genom att en genomgång görs av förvaltningens policydokument för kränkande särbehandling och sexuella trakasserier, vid introduktion av nyanställda samt vid arbetsplatsträffar. Policydokumenten är för närvarande under revidering.

De medarbetare som behöver stöd och råd ska främst vända sig till ansvarig chef och i andra hand till personalkonsulterna och personalkonsulenten. Anmälan kan också göras via facklig organisation. Varje chef måste vara lyhörd och respektera den utsattes reaktion vid anmälan, då det är den utsattes upplevelse av det inträffade som är av huvudsaklig betydelse.

Berörd chef ska i samråd med personalkonsulterna/personalkonsulenten utreda omständigheterna kring de upplevda trakasserier och vidta åtgärder så att trakasserier upphör.

Lönesättnings- och anställningsvillkor ska tillämpas lika för alla medarbetare
Stadsdelsförvaltningen strävar efter en jämnare könsfördelning inom alla yrkeskategorier, genom att annonser vid rekrytering utformas så att underrepresenterade grupper (ur mångfaldsperspektiv) blir intresserade av att söka tjänsten.

Av förvaltningens lönepolicy framgår det tydligt att löneskillnader på grund av kön, etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder inte får förekomma.

Stadsdelsförvaltningens lönesättande chefer ska vara personligt engagerade i lönearbetet samt kunna motivera de löner, löneförhöjningar och löneskillnader som kan förekomma bland medarbetare.

Förvaltningen ska varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas, för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

En jämnare könsfördelning ska eftersträvas inom alla yrkeskategorier
Förvaltningen ska i förekommande fall använda sig av riktad annonsering där det underrepresenterade könet uppmanas att söka tjänsten i syfte att främja en jämnare könsfördelning. Strävan till jämn könsfördelning ska finnas inom hela förvaltningen och avse alla typer av arbete och kategorier av arbetstagare.

Förvaltningens lönepolicy, i likhet med stadens policy, ska tillämpas lika och samma kriterier ska gälla för kvinnor och män, oavsett etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell

läggning, funktionshinder eller ålder. Löneskillnader av dessa skäl ska inte förekomma inom förvaltningen.

STADSDELSFÖRVALTNINGEN OCH MEDBORGARNA

Vantörs stadsdelsförvaltning ska som servicelämnare bejaka mångfalden och motverka all diskriminering. Verksamheten ska genomsyras av ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Detta förutsätter en rättvis fördelning av resurser till kvinnor, män, flickor och pojkar, för exempelvis fritid, idrott, kultur, förskola, skola, äldre- och handikappomsorg m m. Ökad insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet och mångfald har stor betydelse för de verksamheter som vänder sig till stadsdelens invånare.

Stadsdelsnämnden har i verksamhetsplanen för 2005 ett generellt åtagande, där nämnden åtar sig att inventera de metoder som finns för att synliggöra och motverka fördomar och diskriminerande strukturer. Förvaltningen planerar att genomföra en inventering av samtliga verksamheter, för att få kännedom om vilka metoder som används för att uppfylla målen inom dessa områden.

En av de primära insatserna för att uppnå ökad integration är att individer får arbete och därigenom kommer in i samhällsgemenskapen. Inom individ- och familjeomsorgen genomförs flera riktade insatser för att minska antalet arbetslösa. Förvaltningen bedriver öppenvårdsprogram som särskilt riktar sig mot kvinnor. Under 2005 har ungdomsmottagningen beviljats medel till att arbeta med pojkar kring hedersproblematik. Förvaltningen arbetar också med introduktion till invandrade barnfamiljer där syftet är att informera om det svenska samhället samt erbjuda vägledning och stöd. Ytterligare ett projekt inom förvaltningen syftar till att ge samhällsinformation till utomnordiska medborgare. Barn och ungdom arbetar sedan några år tillbaka med språkutveckling i förskolor och grundskolor.

Satsningen på Stadsdelsförnyelse är en viktig del i förvaltningens arbete för att ge alla medborgare likvärdiga möjligheter att delta i samhällslivet. Förvaltningen bedriver ett antal projekt inom Stadsdelsförnyelsen för att ytterligare bidra till integrationen i stadsdelen. Stadsdelsnämnden har t ex avsatt medel till NAV som är ett nätverk för afrikaner där målet med projektet är att fler afrikaner integreras i samhället både socialt, kulturellt och ekonomiskt. Föreningen Somali Women In Sweden (SWIS) är en förening för somaliska kvinnor som erbjuder en mötesplats för att motverka isolering i det svenska samhället. Ställningstagande mot könsstämpning är ett annat projekt föreningen SWIS genomfört tillsammans med andra föreningar

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska ingå som en självklar del i stadens kvalitetsarbete.

Enlig stadens riktlinjer ska samtliga verksamheter i relation till medborgarna:

- ? Utveckla metoder i syfte att synliggöra, motverka och bryta diskriminerande föreställningar och strukturer i relation till brukarna av stadens service. Detta ska ske på ett aktivt och planmässigt sätt med uppsatta mål och årlig uppföljning.
- ? Rättvist fördela resurser till kvinnor och män, flickor och pojkar, exempelvis inom fritidsverksamhet, idrott, kultur, förskola/skola, äldreomsorg eller samhällsplanering.
- ? Verka för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden.
- ? Analysera förändringsförslag ur ett genusperspektiv och mångfaldsperspektiv.

I verksamhetsplanen för 2006 kommer stadsdelsnämnden att anta verksamhetsspecifika inriktningsmål och generella åtaganden för förvaltningens arbete med jämställdhet och mångfald i förhållande till medborgarna. Utifrån dessa ska sedan alla enheter beskriva sina enhetsspecifika åtaganden och arbetssätt.

ANSVAR

Stadsdelsdirektören har det yttersta ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Alla chefer har ett arbetsgivaransvar för att lagstiftningen efterlevs och därutöver har förvaltningsledningen ett särskilt ansvar som förebilder och normbildare i jämställdhets och mångfaldsarbetet.

UPPFÖLJNING

Jämställdhets- och mångfaldsplanen redovisas i verksamhetsplanen och följs upp i samband med verksamhetsberättelsen.

ARBETSSÄTT

Mångfalds- och jämställdhetsplanen har tagits fram av strategi- och planeringsavdelningen i samverkan med de fackliga organisationerna. Personalkonsult (PA-konsult) med särskilt ansvar för mångfalds- och jämställdhetsfrågor har utsetts. Varje chef ansvarar för att integrera mångfalds- och jämställdhetsarbetet inom det ordinarie arbetet i respektive verksamhet.

Samverkan med de fackliga organisationerna har genomförts 2005-05-12.

Jämställdhets- och mångfaldsmål 2005

Alla berörda chefer ansvarar för att personal vid introduktion alternativt på arbetsplatsträffar får information om mångfalds- och jämställdhetsplanen.

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
Mångfalden inom förvaltningen ska öka	Fler personer med invandrarbakgrund ska anställas som chefer och på handläggarnivå, om kompetensen bedöms likvärdig. Förvaltningen avvaktar resultatet från stadens mångfaldsprojekt SPRINT.	Ansvarig chef	USK:statistik
Alla tendenser till uttryck för rasism, främlingsfientlighet och diskriminering ska aktivt motverkas	Information och diskussion om policydokumentet om kränkande särbehandling (bilaga 2) ska ske på arbetsplatsträffar och vid introduktion av nyanställd personal.	Alla medarbetare. Chefer har särskilt ansvar.	Vid uppföljningen av arbetsplatsträffarna Förvaltningsledning Förvaltningsgrupp
Kvinnor och män ska ges möjlighet att förena familjeliv och förvärvsarbete	Möten ska förläggas på tid och plats som gör det lättare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. All personal ska informeras om rätten att arbeta deltid samt regler och rättigheter vid föräldraledighet, och vård av sjukt barn. Förvaltningen ska arbeta aktivt med flexibla arbetstidsmodeller	Ansvarig chef	Berörda chefer

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
Trakasserier och kränkande särbehandling ska inte accepteras	Information och diskussion om policydokumentet Sexuella trakasserier ska ske på arbetsplats träffar. Vid introduktion av nyanställda informeras om planen	Ansvarig chef	Förvaltningsledning Förvaltningsgrupp
Löneskillnader på grund av kön, etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder får inte förekomma.	Bevakas vid lönervisionsförhandlingar	Ansvarig chef Strategi- och planeringsavdelningen	Vid nyanställning Vid lönerrevisioner
Jämn könsfördelning ska eftersträvas	I annonser anges att förvaltningen gärna ser sökande av underrepresenterat kön.	Ansvarig chef	Strategi- och planeringsavdelningen tar stickprov 1 gg/år
Det ska finnas möjlighet till kompetensutveckling för alla medarbetare	Arbetet med kompetensutvecklingsplaner ska utvecklas	Ansvarig chef	Arbetsmiljörevisionen
Sjukfrånvaron ska minska jmf med 2004	Långtidsfriska – projekt under 2005 för att fokusera på de faktorer som främjar medarbetarnas frisknärvaro och minskar långa sjukskrivningar Hälsocoachning av personal Äldre- och handikapp intensifierar samarbetet med försäkringskassan vad gäller gruppen långtidssjukskrivna	Strategi- och planeringsavdelningen Projektledning Ledningsgrupp IoF Ledningsgrupp BoU Ledningsgrupp ÄoH	Förvaltningsledning Förvaltningsgrupp

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
	Systematiskt arbetsmiljöarbete och friskfaktorer tas upp på chefsträffar	Förvaltningsledning	Förvaltningsledning
	Träning på arbetstid inom ÄoH	Ledningsgrupp ÄoH	Arbetsmiljörevision

HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDA LÖNER

Lönekartläggning och allmänna statistikuppgifter

Arbetsgivaren ska varje år kartlägga och analysera eventuella skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor samt bedöma om förekommande löneskillnader har samband med kön.

Arbetsgivaren ska varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen.

Tillsvidareanställd personal fördelade efter antal år 2003 och 2004

	2003	2004
Kvinnor	1 268	1 295
Män	240	253
Totalt	1 508	1 548

De nio vanligaste befattningarna fördelade efter kön

Befattning	Antal kvinnor 2003	Antal kvinnor 2004	Antal män 2003	Antal män 2004
Barnskötare	232	217	16	21
Förskollärare	122	131	3	4
Lågstadielärare	42	39	3	2
Mellanstadielärare	33	31	6	5
*Sjuksköterska	-	38	-	6
Socialsekreterare	48	49	11	10
Undersköterska	126	151	15	19
Vårdare	29	30	25	26
Vårdbiträde	138	203	9	13
Totalt	770	889	88	114

* För 2003 utgjorde inte befattningen en av de 9 vanligaste.

Som framgår av redovisningen har inga större förändringar skett vad gäller fördelningen mellan män och kvinnor mellan 2003 och 2004. Andelen män i verksamheterna är fortfarande låg.

Lönenivåer fördelade på kön och medellön i kr i de nio vanligaste befattningarna

Befattning	Medellön kvinnor 2003	Medellön män 2003	Medellön kvinnor 2004	Medellön män 2004
Barnskötare	16 324	16 454	17 563	17 193
Förskollärare	19 913	19 385	21 727	21 201
Lågstadie lärare	23 384	23 670	25 178	25 393
*Sjuksköterska			26 504	28 142
Mellanstadie lärare	23 229	24 449	25 299	26 227
Socialsekreterare	22 146	22 345	23 755	24 370
Undersköterska	17 236	17 554	18 427	18 419
Vårdare	18 300	17 810	17 692	18 023
Vårdbiträde	18 280	17 530	17 063	16 729

* För 2003 utgjorde inte befattningen en av de nio vanligaste.

I ovanstående tabell redovisas medellönen för kvinnor och män år 2003 respektive 2004. Av tabellen framgår att det inte finns några större löneskillnader mellan män och kvinnor, över 1000 kr, med undantag för gruppen sjuksköterskor.

Befattningar med en löneskillnad på 1 000 kr eller mer i medellön under 2004

Befattning	Antal kvinnor	Antal män	Medellön kvinnor 2004	Medellön män 2004
Bitr.rektor	6	3	32 367	34 667
Ekonomibiträde/kök	20	6	17 037	15 340
Elevass/särskola	19	3	19 346	17 105
Lärare grsv/sp	18	6	24 733	26 808
Lärare grtma/no	17	3	23 670	25 183
Lärare musik	3	3	24 104	22 383
Lärare t/m slöjd	2	6	23 420	25 603
Sjuksköterska	38	6	26 504	28 142

Vid kartläggningen av löner inom förvaltningen under 2004, har det framkommit att det finns löneskillnader på mer än 1 000 kr i medellön mellan kvinnor och män vad gäller ovanstående yrkesgrupper.

Vid en analys av dessa grupper framgår, att kvinnorna har arbetat längre tid än männen på befattningar inom förvaltningen. Männen har företrädesvis sökt arbete under de

perioder då det har varit svårt att rekrytera personal och de har därför kunnat förhandla sig till högre löner. Verksamheterna har även arbetat för att få en jämnare könsfördelning, vilket också gynnat männens lönesättning.

ÅTGÄRDER

Vantörs lönesättande chefer ska vara personligt engagerade i lönearbetet samt kunna motivera de löner, löneförhöjningar och löneskillnader som kan förekomma bland medarbetare.

Samtliga chefer informeras i god tid inför löneöversynen om resultatet av kartläggningen vad gäller mäns och kvinnors löner, för att kunna uppmärksamma och åtgärda skillnaderna så långt som det är möjligt vid kommande löneöversyn.

Bilaga

1. Utvärdering av 2004 års jämställdhets- och mångfaldsplan

Utvärdering av 2004 års jämställdhets- och mångfaldsplan

Mål 2004	Vad har vi gjort?
Sjukfrånvaron ska minska jmf med 2003	Sjukfrånvaron har minskat från 10,0 % 2003 till 9,1 % 2004. Det är inga större skillnader mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro under 2004.
Kränkande särbehandling /trakasserier får inte förekomma på förvaltningen. Handlingsplanen/ policydokumentet för att motverka trakasserier ska göras känd för alla chefer och medarbetare.	Information sker vid anställning enligt personalhandbokens checklista alt i samband med introduktionsutbildningar Uppföljning sker i samband med arbetsmiljörevisionen en gång per år. Inga fall av trakasserier har anmälts under 2004.
Kvinnor och män ska kunna kombinera förvärvsarbete och föräldraskap.	Förvaltningen har ett arbetstidsavtal som ger möjlighet till en flexiblare arbetstid, gäller dock inte all personal. Förvaltningen har prövat och kommer att fortsätta pröva olika arbetsmodeller inom de olika verksamheterna. Alla chefer ska informera sina medarbetare om rätten till ledighet Strategi- och planeringsavdelningen informerar om förändring av lagstiftning etc.
Det ska finnas möjlighet till kompetensutveckling för alla medarbetare Alla chefer ska tillsammans med den enskilde medarbetaren upprätta utvecklings/ utbildningsplaner där behovet av kompetensutveckling ska framgå.	Utvecklingsplaner för den enskilde medarbetaren upprättas ibland, dock inte regelmässigt. Utgör ett utvecklingsområde 2005. Enkätundersökning om behov av kompetensutveckling kopplat till läraravtalet inom barn- och ungdom.
Jämnare könsfördelning på arbetsplatserna.	Se rekrytering och lönesättning.
Rekrytering och lönesättning Förvaltningen ska vid nyanställningar fortsätta med riktad annonsering i syfte att nå en jämnare könsfördelning.	Vid rekrytering anges att förvaltningen gärna ser sökanden ur underrepresenterade grupper (ur mångfaldsperspektiv). Under senare delen av 2004 har anställningsstopp tillämpats inom förvaltningen varför annonseringen varit sparsam under året.

Mål 2004	Vad har vi gjort?
Förvaltningen ska förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor samt arbeta för att utjämna löneklyftor mellan män och kvinnor.	Enheterna har ansvar för lönesättningen av personalen. Strategi- och planeringsavdelningen tillhandahåller konsultativt stöd till alla enhetschefer vid lönesättning samt lönerrevision.