



Jämställdhets- och mångfaldsplan år 2009

Inledning

Under år 2008 har den nationella regleringen och stadens riktlinjer för jämställdhets- och mångfaldsarbetet ändrats. Från och med den 1 januari 2009 träder en ny diskrimineringslag i kraft, som ersätter 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.¹

De nya styrdokument, 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

¹ Beslutas av kommunfullmäktige i november 2008.

verksamhetsplanen och som följs upp i verksamhetsberättelsen.² Varje nämnd ska redovisa sitt jämställdhets- och mångfaldsarbete ur två perspektiv: som arbetsgivare och som servicegivare.

Diskriminering och omfattning av diskrimineringsförbudet

Den nya 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 riksferdtjänst 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.

² Stadens checklista har ännu inte uppdaterats utifrån den nya lagstiftningen. Checklistan innehåller krav på en årlig jämställdhets- och mångfaldsplan, vilket denna plan utgör. Förvaltningen utgår dock från regleringen i den nya diskrimineringslagen i planens åtgärdslista.

- 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 lydnads- 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 2008 om en jämställdhets- och mångfaldsplan för Enskede-Årsta-Vantör. Samtliga åtgärder som planen omfattade har utförts under år 2008, förutom information om policyn om kränkande särbehandling. Förvaltningen ska uppdatera policyn och därefter sprida information om den i början av år 2009.

Förvaltningen har under året tagit fram ett personalekonomiskt bokslut för år 2007. Enligt bokslutet har förvaltningen totalt 2 815 anställda. Det är 85 procent av de tillsvidareanställda som är kvinnor. (Se tabell nedan.)

Tabell: Andel (och antal) kvinnor och män per verksamhet, dec. 2007						
	Tillsvidare		Tidsbegränsat		Totalt	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Administration (Personal, Ekonomi, stab)	74% (66)	26% (23)	44% (4)	56% (5)	71% (70)	29% (28)
Individ- och familjeomsorg	80% (210)	20% (53)	74% (28)	26% (10)	79% (238)	21% (63)
Förskola	96% (768)	4% (35)	90% (126)	10% (14)	95% (894)	5% (49)
Äldreomsorg	86% (956)	14% (152)	78% (57)	22% (16)	87% (1082)	13% (168)
Stöd och service till personer med funktionsnedsättning	70% (262)	30% (113)	81% (30)	19% (7)	71% (292)	29% (120)
Fritid och kultur	59% (23)	41% (16)	0% (0)	100% (4)	53% (23)	47% (20)
Totalt	85% (2 285)	15% (392)	81% (245)	19% (56)	85% (2 599)	15% (448)

Källa: Personalekonomiskt bokslut 2007.

Det är cirka en tredjedel av de tillsvidareanställda som är födda utrikes och närmare hälften (44 procent) av de tillsvidareanställda är 50 år och äldre. På grund av att Enskede-Årsta och Vantör bildade en gemensam förvaltning under år 2007 är det inte möjligt att göra jämförelser med uppgifter från tidigare år.

Under året har staden genomfört en medarbetarenkät. En huvuddel av de tillsvidareanställda vid Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning anser att de inte är utsatta för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet. Påståendet ”Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet” har fått värdet 8,8 på en 10-gradig skala (stadens värde 8,8). Vidare har påståendet ”På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna” fått värdet 8,3 (stadens värde 8,2).

Under år 2008 (januari till och med november månad) har ett diskrimineringsärende varit aktuellt vid förvaltningen. Eventuella kostnader för detta kan inte redovisas, eftersom ärendet fortfarande är pågående.

Samverkan

Jämställdhets- och mångfaldsplanen har tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna och har behandlats på förvaltningens skyddskommitté den 14 oktober och 11 november år 2008.

Åtgärdsplanen har också förankrats hos personalen genom att alla enhetschefer har fått beskriva hur de arbetar med jämställdhets- och mångfaldsaspekter i förhållande till både anställda och brukare.

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 2009.

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

Ågärdsplan för jämställdhets- och mångfaldsarbetet år 2009

Åtgärdsplan Jämställdhet och mångfald			
Aktivitet	Ansvarig	Genomfört	Indikator:
Trakasserier, mm Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier. (Diskrimineringslagen 3 kapitlet, 6 §) Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare 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 trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. (Diskrimineringslagen 2 kapitlet 3 §) Förskolorna: 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 §§) 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 trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. (Diskrimineringslagen 2 kapitlet 7 §)			
Förvaltningen ska uppdatera policyn mot kränkande särbehandling.	Personalchefen	Innan T1	Kontroll av att uppdaterad policy finns.
Förvaltningen ska informera om förvaltningens policy mot kränkande särbehandling och FAS-rutiner	Personalchefen	Innan T1	Kontroll av att information är lämnad på intranätet och vid ledningsforum.

inklusive rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).			
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.
Enheter ska ha rutiner för att informera nyanställda om gällande regelverk och rutiner vid introduktionen.	Enhetscheferna	Innan VB	Arbetsplatsbesök vid ett urval enheter. (Ingår också i nämndens internkontrollplan.)
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 2010	Avdelningschefen ska vid VP kontrollera att likabehandlingsplaner finns.

Arbetsförhållanden

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 §)

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap. (Diskrimineringslagen 3 kapitlet, 5 §)

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 gemensamma aktiviteter (som planeringsdagar).	Enhetscheferna	Innan VB	Enkät till ett urval enhetschefer med fråga om och hur enheten har delgett föräldralediga och långtidssjukskrivna APT-protokoll.
Enheterna ska genomföra fysisk skydds rond och psykosocial skydds rond 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 skydds rond under år 2009.

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 §)

Uppföljning av personalstatistik på verksamhetsområdes- och enhetsnivå, för att få kunskap om faktisk fördelning.	Personalchefen	Innan treåringen	Kontroll av att statistiska uppgifter finns dokumenterade och tillgängliga för samtliga chefer via intranätet.
Enheterna ska följa rekryteringsprocessen som förvaltningen har utbildat enhetscheferna i våren 2008.	Enhetscheferna	Innan VB	Enkät till ett urval enhetschefer med fråga om enheten tillämpar olika delar i rekryteringsprocessen.
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 2009.
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 2008 och handlingsplan

Förvaltningen har jämfört löner för kvinnor och män i alla befattningsgrupper med tio eller fler anställda. Lönekartläggningen har behandlats i förvaltningens skyddskommitté. Den första analysen av lönekartläggningen har inte gett skäl att ställa samman en handlingsplan. Förvaltningen fortsätter att analysera underlaget och behandla frågan i skyddskommittén.

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 gendaspekter.

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 2009. Planen ska följas upp inför att en ny plan ska arbetas fram.

Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2008

I kolumn 1-3 återges de åtgärder som togs upp i handlingsplanen för jämställdhet och mångfald år 2008. I kolumn 4 redovisas resultatet av genomförd uppföljning.

Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning när	Uppföljning
Under våren kommer en lönekartläggning att genomföras.	Personalchefen	VB	Lönekartläggning är genomförd hösten 2008.
Handlingsplan för att förhindra löneskillnader på grund av kön, etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.	Ansvarig chef och personalavdelning	VB	Åtgärden har inte varit aktuell då kartläggningen inte har visat på osakliga löneskillnader.
Verka för en ökad mångfald inom chefsbefattningar, socialsekreterare och sjuksköterskor, bl.a. genom att utveckla en metod för urval vid rekrytering av nämnda kategorier	Alla avdelnings- och enhetschefer	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.
Alla verksamhetsområden ska ta emot praktikanter och helst även varje enhet.	Alla avdelningschefer	VB	Verksamheterna har fram till och med 31 oktober tagit emot sammanlagt cirka 250 praktikanter. Vid sidan av det har enheterna också tagit emot elever från olika utbildningar.
Alla tendenser till uttryck för rasism, främlingsfientlighet och diskriminering ska aktivt	Alla medarbetare. Chefer har särskilt ansvar.	Enheterna ska diskutera frågorna fortlopande och detta följs upp i	Enheterna har motverkat diskriminering genom att föra en dialog om den typen av frågor och gå igenom de relevanta styrdokumenterna på arbetsplatsträffar, planeringsdagar och liknande. Uppföljning och samverkan med de fackliga

motverkas.		VB.	organisationerna har skett i skyddskommitté.
Fler kvinnor och män anställda i staden ska kunna förena förvärvsarbete och familjeliv. Konkreta åtgärder om hur möten förläggs, information om rättigheter.	Ansvarig chef	På arbetsplatsträffar. På möten mellan arbetsgivare och fack.	Enheterna håller arbetsplatsträffar på dagtid. En del enheter tillämpar rullande scheman för möten och inhämtar synpunkter på förläggningen av möten. Enheterna sprider information till dem som inte närvarat genom mejl m.m. Enheterna tar också hänsyn till individuella önskemål om ledigheter i den mån verksamheten tillåter.
Trakasserier och kränkande särbehandling ska inte accepteras. Information om policyn.	Ansvarig chef	I förvaltningsledning och skyddskommitté.	Förvaltningen arbetar nu med att uppdatera policyn. Information om den sprids i början av år 2009.
Vid rekrytering eftersträva en jämn könsfördelning.	Ansvarig chef	Stickprov 1 gång/år.	När rekrytering har varit aktuell har verksamheterna strävat efter en jämn könsfördelning utifrån uppställd kravprofil.
Alla medarbetare ska ha dokumenterade individuella kompetensutvecklingsplaner.	Ansvarig chef	Arbetsmiljörevision	Cirka 57 % av medarbetarna hade en individuell kompetensutvecklingsplan den 31 oktober 2008. Enheterna arbetar med att se till att resterande del också har en kompetensutvecklingsplan.