



Handlingsplan för balans i ledningen

1 Nuläge:

Könsstruktur: Andel kvinnor män totalt och i olika yrken. Fördelning på olika chefsnivåer, i ledningsgruppen, i styrelsen

Resursfördelning: Lika lön för lika/likvärdigt arbete? Anställningsvillkor heltid/deltid, tillsvidare- visstid, frånvaro.

Är våra tjänster/produkter anpassade till både kvinnors och mäns behov och önskemål?

Klimat: Mäns uttag av föräldraledighet, könsskillnader i medarbetarundersökningar. Hur bemöter vi kunder/brukare?

2 Mål

Vi behöver förändra sammansättningen i ledningen då (argumenten)

Kortsiktigt mål: (2 år?) Senastska fördelningen i

Långsiktigt mål (5år?) Senast ...

3 Aktivitetsplan

Område	Åtgärd	Klart	Ansvarig
Ledarförsörjning			
Rekrytering			
Ledarutveckling			
Organisationskultur			
Balans arbete – fri tid			
Kund/brukarperspektiv			
Annat			

4 Uppföljning

Handlingsplanen följs upp av (högsta ledningsgruppen) i samband med (kvartalsredovisningen?).

Hur handlingsplanen ska kommuniceras internt/ externt

Ansvar för genomförande