



**Styrdokument:**

- Jämställdhetslagen (JL)
- Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (EDA)
- Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
- Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder
- Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter - Stadens riktlinjer för nämnders och bolagsstyrelsernas jämställdhets- och mångfaldsplan.
- Lika möjligheter - Allas ansvar, Plan för jämlikhet, integration och mångfald
- Stadens övriga interna styrdokument på området dvs budget, Stockholms stads integrationspolicy, jämställdhetspolicy och personalpolitiska program
- UtbF:s aktuella policy och övergripande plan för jämställdhets- och mångfaldsarbetet

Stadens och UtbF:s styrdokument skall finnas på, eller kunna nås via UtbF:s hemsida.

**Organisation - rutiner**

- Vid UtbF finns en jämställdhets- och mångfaldssamordnare med uppgift att samordna arbetet med att upprätta och utvärdera UtbF:s förvaltningsövergripande jämställdhets- och mångfaldsplan och policy.
- Jämställdhets- och mångfaldssamordnaren ska också initiera tillfällen till erfarenhetsutbyte, kompetensutveckling och inspiration för enheternas av SVG utsedda kontaktpersoner vilka utgör UtbF:s jämställdhets- och mångfaldsnätverk. Målgrupp för dessa aktiviteter kan också vara anställda och elever med sådana uppgifter att de kan ha särskilt intresse av att delta i jämställdhets- och mångfaldsnätverkets aktiviteter.
- Jämställdhets- och mångfaldsfrågor bereds i FVG genom PA-utskottet. För att fånga upp idéer och behov från nätverket, och för att arbeta fram förslag på området till PA-utskottet finns en arbetsgrupp bestående av fackliga representanter och UtbF:s jämställdhets- och mångfaldssamordnare.
- Då UtbF:s förvaltningsövergripande jämställdhets- och mångfaldsplan har en allmän inriktning förväntas varje skolenhet och central förvaltning upprätta en plan med utgångspunkt i enhetens behov, lokala förutsättningar och aktuella styrdokument.
- Resultat av uppföljning av denna plan redovisas i **verksamhetsberättelsen**.

**Samverkan 2§ JL, 2§ EDA**

Den enskilde medarbetaren, fackliga representanter och arbetsgivaren samverkar i enlighet med UtbF:s samverkansavtal i APT, SVG och FVG.

Kopplad till FVG finns en jämställdhets- och mångfaldsgrupp med representanter för Kommunal, Lärarförbundet, LR, SACO och SKTF samt en arbetsgivarrepresentant (jämställdhets- och mångfaldssamordnaren)

## Utbildningsförvaltningen i siffror - ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv

**Antal anställda** (källa: Statistiska serier 2005, se vidare UtbF hemsida)

Redovisning per kategori och kön, både tillsvidareanställda och tidsbegränsade anställningar

Specialbestämmelse	Kvinnor	Män	Totalt 2005
Yrkesarbetare	0	1	1
Kommunalarbetare	211	188	399
Tekniskt arbete	0	13	13
Administrativt arbete	378	170	548
Socialt arbete	200	27	227
Kultur/fritid	120	67	187
Förskollärare m fl	73	60	133
Lärare i allmänna skolväsendet	1430	1027	2457
SFI-lärare	60	16	76
Skolledare	57	61	118
<b>Summa:</b>	<b>2529</b>	<b>1630</b>	<b>4159</b>

**Åldersstruktur** (källa: Statistiska serier 2005, se vidare UtbF hemsida)

Redovisning per kategori och ålder, både tillsvidareanställda och tidsbegränsade anställningar

Specialbestämmelse	-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
Yrkesarbetare	0	0	0	1	0	0	0
Kommunalarbetare	160	53	59	57	46	24	0
Tekniskt arbete	4	1	1	2	3	2	0
Administrativt arbete	79	65	80	99	115	99	11
Socialt arbete	26	20	24	55	53	43	6
Kultur/fritid	38	21	31	28	38	28	3
Förskollärare m fl	46	21	18	28	9	11	0
Lärare i allmänna skolväsendet	460	265	284	393	521	468	66
SFI-lärare	6	1	5	12	24	25	3
Skolledare	7	6	16	14	39	32	4
<b>Summa:</b>	<b>826</b>	<b>453</b>	<b>518</b>	<b>689</b>	<b>848</b>	<b>732</b>	<b>93</b>

**Chefer, exklusive skolledare, per kategori och kön** (källa: Statistiska serier 2005, se vidare UtbF hemsida)  
Redovisning per befattning och kön, både tillsvidareanställda och tidsbegränsade anställningar

Befattning	Kvinnor	Män	Totalt
Avdelningschef	1	1	2
Direktör	0	1	1
Enhetschef	6	6	12
Föreståndare S:t Örjan	8	9	17
Föreståndare fritidshem	0	1	1
Gruppchef	5	1	6
<b>Summa:</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>39</b>

**Skolledare per kategori och kön** (källa: Statistiska serier 2005, se vidare UtbF hemsida)

Befattning	Kvinnor	Män	Totalt
Rektor	14	25	39
Bitr rektor	43	36	79
<b>Summa:</b>	<b>57</b>	<b>61</b>	<b>118</b>

**Andelen anställda utrikes födda UtbF / hela staden 2003**

Källa: USK-rapport 2003

	utrikes födda kvinnor	utrikes födda män
Utbildningsförvaltningen (anställda)	<b>20%</b>	<b>25%</b>
Hela staden (anställda)	<b>23%</b>	<b>25%</b>

**Andelen utrikes födda, stadens befolkning 2003 (ålder 20-64 år) 23 %**

Källa: USK-rapport 2003,

**Redovisning av de anställdas sjukfrånvaro, i procent av helårsarbetstid.**

Källa: Personalstrategiska avdelningen (PAS)

	2004	2005
	UtbF (staden totalt)	UtbF (staden totalt)
Total sjukfrånvaro	6,7 % (10,0%)	6,4 % (9,4%)
Kvinnors sjukfrånvaro	7,9 %	7,4 %
Mäns sjukfrånvaro	5,8 %	4,9 %



### VAB kv/män, timmar per anställd oktober 2006

Källa: Lönesystemet LISA

**Kvinnor** 0,61 timmar/anställd (1708 timmar bland 2783 anställda)  
**Män** 0,47 timmar/anställd (822 timmar bland 1759 anställda)  
(Uttaget av ledighet för VAB var ca 30% högre bland kvinnor än bland män.)

### Anmälda arbetsskador (ej färdolycksfall) åren 2000-2005 bland anställda inom UtbF

Summa anmälda arbetsskador/år	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	88* fall 65% kv	75* fall 73% kv	59*fall 53% kv	56* fall 62% kv	87* fall 70% kv	48* 46% kv
*Antal anmälningar med visandedatum före angivet år som ingår i redovisningen	0	0	7	10	49	1

### Ett urval resultat från medarbetarenkäten 2006 (och 2004)

Källa: USK

Urvalet består av de värderingar där skillnaden mellan värderingar skiljde mest (mellan kön respektive etnicitet) 2004. **Resultat för 2004 inom parentes.** (Påståendena/frågorna är besvarade på en femgradig skala där 1 motsvaras av den negativa polen, 5 av den positiva och där 3 innebär stämmer varken bra eller dåligt.)

Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att ta pauser eller anpassa mitt arbete

**Kvinna** 3,03 (2,88)      **Man** 3,34 (3,27)

På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika. Det har ingen betydelse om man är man eller kvinna.

**Kvinna** 3,71 (3,75)      **Man** 4,02 (4,08)

Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.

**Född i Sverige** 4,17 (4,43)      **Utrikes född** 3,8 (3,85)

Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet.

**Född i Sverige** 4,39 (4,43)      **Utrikes född** 3,92 (3,85)

Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Uppföljning
3§ JL 4§ EDA <b>De fysiska och psykosociala arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla anställda oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.</b>	Arbeta fram former för att genuspedagoger/särskilt sakkunniga fortsatt ska kunna göra insatser för att utveckla, stödja och stimulera jämställdhetsarbetet och mångfaldsarbetet inom UtbF.	Inom UtbF finns genuspedagoger/särskilt sakkunniga inom kunskapsområdet genus. Under 2006 inleddes i samarbete med Kompetensfonden ett arbete som har givit en genuspedagog och en särskilt sakkunnig möjlighet att utifrån sina särskilda kompetenser göra insatser för att utveckla, stödja och stimulera jämställdhetsarbetet inom UtbF även utanför den "egna" enheten. Insatser har främst genomförts vid ett nätverksmöte där ett drygt tjugotal kontaktpersoner från skolenheter och fackliga företrädare från UtbF:s jämställdhets- och mångfaldsgrupp deltog. Stödja initiativ (efter prövning i FVG) inom organisationen vad gäller kompetensutveckling inom områdena jämställdhet, mångfald och mänskliga rättigheter genom att medverka i processen att söka medel från myndigheter och organisationer som t ex Svenska ESF-rådet och Länsstyrelsen.	Planerings- och utvecklingsenheten Personalchefen jämställdhets- och mångfaldssamordnaren 2007	Jämställdhets- och mångfaldssamordnaren följer upp, redovisas i dokumentet uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2007
<u>4§ Arbetsförhållanden</u>	Förbättrade värderingspoäng/resultat i medarbetarenkäten (USK) 2008, dels vad gäller urvalet frågor ovan, dels ur ett vidare köns- o. etnicitetsperspektiv.	<b>Kartläggning av arbetsförhållanden:</b> Samtliga tillsvidareanställda medarbetare har haft möjlighet att delta i av USK genomförda medarbetarenkäter 2004 och 2006. Enkätresultaten för hela UtbF uppdelat på kön och etnicitet kommer att läggas in på hemsidan.  Med en fördjupad analys av medarbetarenkäterna 2004 och 2006 som grund stödja och initiera uppföljande åtgärder där sådana är relevanta enligt analysen.	Personalchef jämställdhets- och mångfaldssamordnaren 2007	Jämställdhets- och mångfaldssamordnaren följer upp, redovisas i dokumentet uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2007

Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Uppföljning
	Informationsvärdet ska öka genom att fler relevanta nyckeltal redovisas.	Utveckla kartläggning/nulägesanalys under rubriken "Utbildningsförvaltningen i siffror - ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv" för att få ett relevant underlag för fortsatta insatser på området.	Personalchefen jämställdhets- och mångfaldssamordnaren 2007.	Jämställdhets- och mångfaldssamordnaren följer upp, redovisas i dokumentet uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2007.
Diskriminering eller trakasserier med anledning av grunderna ovan skall inte förekomma.	Alla mellanchefer ska under första halvåret 2007 ha deltagit i seminarieriet "Att leda mångfald - attityder, värderingar och beteenden i en mångkulturell värld.	Seminarieerien "Att leda mångfald - attityder, värderingar och beteenden i en mångkulturell värld" inleddes under 2006 mot bakgrund av stadens styrdokument och lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av elever inom skolan. I seminarierieterna som är en del av "Chefs- ledarportföljen" har under 2006 drygt 100 chefer deltagit. Till vårterminen 2007 planeras ytterligare två seminarieomgångar med sammanlagt ca 50 deltagare. Seminarierieterna ska ge möjlighet till reflektion om egna värderingar och beteenden, tillfälle till erfarenhetsutbyte, samt ge en orientering om lagstiftningen på området. Målet är att motverka diskriminering och trakasserier och främjandet av en verksamhet som är inkluderande och som tillvaratar mångfaldens potential.	Personalchefen jämställdhets- och mångfaldssamordnaren 2007	Jämställdhets- och mångfaldssamordnaren följer upp, redovisas i dokumentet uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2007
	Resultat av förfrågan/enkät ska minst motsvara föregående år	Alla anställda ska ges kännedom om aktuell lagstiftning, stadens och UtbF:s styrdokument.	Respektive chef, tillser att lagstiftning och styrdokument behandlas i SVG och APT	Jämställdhets- och mångfaldssamordnaren gör förfrågan om så skett till enheternas kontaktpersoner/rektorer Redovisas i FVG samt i dokumentet uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2007.

Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Uppföljning
		Att erbjuda kontaktpersonerna i jämställdhets- och mångfaldsnätverket tillfälle till kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte vid minst två tillfällen under 2007.  Rektorer, avdelningschefer, och direktörer ges tillfälle till kompetensutveckling och egen reflektion för att effektivt kunna motverka diskriminering och leda mångfald.	Personalchefen och jämställdhets- och mångfaldssamordnaren  Personalchefen Chefsutvecklaren Jämställdhets- och mångfaldssamordnaren.	Redovisas i FVG samt i dokumentet uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2007.  Redovisas i FVG samt i dokumentet uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2007.
6 § JL 6§ EDA (AFS 1993:17) <b>Trakasserier på grund av kön etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning skall inte förekomma i UtbF' verksamheter.</b>	Varje enhet (SVG) förväntas ha lokala rutiner för hantering av sexuella trakasserier. (Varje enhet (SVG) ska enligt AFS 2001:1, systematiskt arbetsmiljöarbete, ha rutiner för att förebygga och hantera kränkande särbehandling i vilka rutiner enligt ovan naturligt kan ingå)	Anställda ska veta till vem/vilka de ska vända sig i fall av sexuella trakasserier	Varje chef	Jämställdhets- och mångfaldssamordnaren kontaktar enheternas kontaktperson/rektor för att ta reda på om så är fallet. Redovisas i FVG samt i dokumentet uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2007.
.	Andelen deltagare i förvaltningens chefsrekryteringsutbildning med annan etnicitet än svensk (utrikes född, eller inrikes född med två utrikes födda föräldrar) ska under perioden 2006-2010 nå en nivå som ungefärligt speglar etniciteten hos stadens befolkning, för	Chefsrekryteringsutbildningar med ca 25 deltagare/omgång startar var 18:e månad. Andelen deltagare med annan etnicitet än svensk har hittills varit obetydligt.	Personalchefen Chefsutvecklaren Jämställdhets- och mångfaldssamordnaren	Uppföljning i samband med att chefsrekryteringsutbildning startar. Redovisas i FVG samt i dokumentet uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2007.

Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Uppföljning
	att skapa ökade förutsättningar för mångfaldsorienterad chefsrekrytering.			
5§ JL <b>Kvinnor och män skall kunna kombinera <u>föräldraskap</u>, familjeliv och arbetsliv</b>	<p>Kvinnor och män som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet skall uppmuntras.</p> <p>Föräldralediga erbjuds att ta del av information, kurser mm under ledigheten.</p> <p>Den som är föräldraledig skall inbjudas till arbetsplatsmöten.</p> <p>Sammanträden skall förläggas med hänsyn till småbarnsföräldrars (partiellt föräldraledigas) arbetstider</p> <p>Rutiner för kontakten med föräldralediga skall diskuteras i APT och fastställas i SVG.</p>	De olika punkterna under målområdet följs upp.	<p>Varje chef</p> <p>Varje chef</p> <p>Varje chef</p> <p>Varje chef</p> <p>Varje chef</p>	Jämställdhets- och mångfaldssamordnaren gör sammanställning av måluppfyllelsen under rubrikens delmål för redovisning i uppföljning av plan för 2006.
10-12§ JL <b>Lika lön för lika eller likvärdigt arbete</b>	Att samtliga befattningar vid UtbF (med 10 eller fler befattningshavare) skall ingå i lönekartläggningen för 2007.	Genomföra lönekartläggning om förhållandena januari 2007. Lönekartläggningar har genomförts 2002-2006 enligt aktuella krav i jämställdhetslagen.	Personalchefen	Redovisas i PA-utskottet första halvåret samt i dokumentet uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2007.



Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Uppföljning
10§ Lönekartläggning och analys Lika lön för lika eller likvärdigt arbete.	Under 2007 skall lönekartläggning och analys enligt jämställdhetslagens bestämmelser omfatta alla befattningar med tio eller fler befattningsinnehavare.	<p>Syftet med kartläggning och analys av löner enligt jämställdhetslagens bestämmelser är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.</p> <p>Lönekartläggning/analys vid UtbF (hemsidan) omfattar månadsavlönad personal (med 10 eller fler befattningsinnehavare) och baseras på löneuppgifter per 2007-01-31. Kartläggningen omfattar dels kvinnor och män i <b>lika arbeten</b> (befattningar), dels kvinnor s och mäns medianlöner i <b>likvärdiga arbeten</b> (gäller arbeten som hittills har omfattats av stadens respektive UtbFs' arbetsvärdering enligt BAS).</p> <p>De flesta befattningarna vid skolenheterna är värderade.</p> <p>Vid central förvaltning har värderingsarbetet påbörjats vid samtliga tre avdelningar, och några befattningar är klara. Av dessa har hittills endast befattningen löneadministratör redovisats (övriga befattningar färre än 10). Inför löneöversynen 2007 väntas alla befattningar vid central förvaltning vara värderade.</p>	Personalchefen	
11§ Handlingsplan för jämställda löner		<p><b>Resultat av lönekartläggning/analys:</b></p> <p>Vid en jämförelse av mäns och kvinnors medianlön i <b>lika befattningar</b> har inga osakliga löneskillnader beroende på kön hittats.</p>	Personalchefen	Lönekartläggning 2007

