



Uppföljning år 2012 av jämställdhets- och mångfaldsplan för Utbildningsförvaltningen 2010-2012

| Långsiktigt mål | Mätbara mål | Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning | Ansvarig/ färdigt | Utvärdering |
|--|--|--|--|--|
| Alla anställda ska känna till aktuell lagstiftning, stadens och UtbF:s styrdokument. | Resultat av förfrågan/enkät ska minst motsvara föregående år | Alla anställda ska informeras om aktuell lagstiftning, stadens och UtbF:s styrdokument. Enkät till rektorer/chefer | Respektive chef, tillser att lagstiftning och styrdokument behandlas i SVG och APT | Se vidare nedan under rubriken <i>Kompletterande uppgifter</i> punkt 1 |
| Diskrimineringslag (2008:567) 1 kap 1 § Lagens ändamål Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. | Genomföra minst 4 aktiviteter/år | Inom ramarna för ”FORUM för Jämställdhet, mångfald och likabehandling” erbjuds medarbetare kompetensutveckling, erfarenhetsutbyte och tillfälle till reflektion genom t ex föreläsningar, seminarier och workshops. Medarbetare på alla nivåer ska ges ökade förutsättningar att i samband med beslutsfattande och vid planering och genomförande av verksamheten kunna se, beakta och integrera jämställdhets, mångfalds- och likabehandlingsaspekter i verksamheten. | Personalchefen jämställdhets- och mångfaldsamordnaren. | 2 aktiviteter med totalt över 80 deltagare har genomförts. Se vidare under rubriken <i>Kompletterande uppgifter</i> punkt 2. Antalet aktiviteter inom ramarna för FORUM har under året begränsats mot bakgrund av att projekt hållbar jämställdhet 2 erbjudit omfattande kompetensutveckling och för att socialförvaltningen under året erbjudit ett stort utbud på området hedersrelaterat förtryck och våld. |
| Arbetsförhållanden 3 kap 4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhåll- | Uppnå KF:s årsmål för NMI (nöjd medarbetarindex) i medarbetarenkäten 2009: 60 2010: 62 2011: 63 | Medarbetarenkät Medarbetarenkäten har ny utformning från och med 2012 vilket innebär att jämförelser med tidigare år resultat inte kan göras. Bl.a. har NMI ersatts av AMI (Aktivt MedskapandeIndex) och bakgrundsfaktorn född i Sverige/utrikes | Personalchefen | Alla avdelningar/enheter har försetts (se tv) med resultatet för kvinnor och män. |

| Långsiktigt mål | Mätbara mål | Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning | Ansvarig/ färdigt | Utvärdering | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|----------------------|--|--|-----|-----|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|-----------|--------------|--------------|----------|--------------|--------------|
| andena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. | redovisat både efter kön och etnicitet, såväl för UtbF som helhet, som lokalt (SVG-nivå). | född finns inte kvar. Varje enhet (SVG-nivå) förses med enkätresultatet för kvinnor och män som ett underlag för att utveckla det lokala jämställdhetsarbetet. | Personalchefen | AMI (Aktivt MedskapandeIndex) 2012 UtbF/staden: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>kv.</th> <th>män</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AMI</td> <td>79/79</td> <td>77/78</td> </tr> <tr> <td>motivation</td> <td>81/81</td> <td>79/79</td> </tr> <tr> <td>ledarskap</td> <td>75/77</td> <td>74/77</td> </tr> <tr> <td>styrning</td> <td>80/81</td> <td>77/78</td> </tr> </tbody> </table> | | kv. | män | AMI | 79/79 | 77/78 | motivation | 81/81 | 79/79 | ledarskap | 75/77 | 74/77 | styrning | 80/81 | 77/78 |
| | | kv. | män | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AMI | 79/79 | 77/78 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| motivation | 81/81 | 79/79 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ledarskap | 75/77 | 74/77 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| styrning | 80/81 | 77/78 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Att under planperioden öka: a) antalet befattningsgrupper som minst motsvarar NMI enligt KF:s årsmål för både män och kvinnor. b) antalet befattningsgrupper där NMI motsvarar KF:s årsmål efter både kön och etnicitet. | JÄMIX sjukfrånvaro 15 dgr eller mer Under planperioden minska kvinnors långa sjukfrånvaro samt utjämna könsskillnaden för höjd JÄMIX-poäng . | JÄMIX (se förvaltningsövergripande jämställdhets- och mångfaldsarbete ovan) Arbetet för sänkt sjukfrånvaro som tidigare bedrivits i projektform har införlivats som en del av förvaltningens reguljära verksamhet. | Personalchefen | Årsmål för AMI 2012 saknas. I Jämställdhets- och mångfaldsplan 2013-2015 kommer medarbetarenkäten att följas upp med resultat från 2012 som ingångsvärden. JÄMIX -poäng och sjukfrånvaro 15 dgr eller mer. *anger hur mycket högre kvinnors sjukfrånvaro varit i % jämfört med männens. 2008: 86%* 12 poäng 2009: 80% * 12 poäng 2010: 60%* 14 poäng 2011: 85%* 12 poäng | | | | | | | | | | | | | | | |

| Långsiktigt mål | Mätbara mål | Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning | Ansvarig/ färdigt | Utvärdering |
|--|---|--|---|---|
| | | | | Sjukfrånvaro 15 dgr eller mer i % av årsarbetstiden: 2009: Kv. 4,8% Män 2,7% 2010: Kv. 6,1% Män 3,8% 2011: Kv. 3,6% Män 1,9% 2012 (rullande 12 mån okt.): Kv.3,3 % Män 1,9 % |
| 3 kap § 14-16 Utbildning 14§ (utdrag) Utbildningsanordnaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt 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. | Redovisas i projektplan för Hållbar jämställdhet 2. | Projekt Jämställdhetsintegrerad skola i världsklass (HåJ 1) avslutades 2010. ”Hållbar Jämställdhet del 2” (HåJ 2) är en fortsättning på det tidigare projektet. Syftet är att UtbF ska kunna ge flickor och pojkar samma möjligheter att utvecklas positivt vad gäller skolresultat, hälsa och socialt. | ”Hållbar Jämställdhet 2” i samarbete med berörda avdelningar och externa aktörer. | Under 2012 har HåJ 2 projektet arbetat på olika sätt för att stödja skolorna i arbetet med att ta fram åtaganden med jämställdhetsperspektiv i arbetsplanerna utifrån könsuppdelad statistik. Över 50 % av skolorna har jämställdhetsåtaganden i sina arbetsplaner för 2012/2013. Målet för 2013/2014 är 80 %. 191 chefer och nyckelpersoner har deltagit i projektets utbildningsinsatser under året. Texter om jämställdhet med fokus på pojkars och flickors kunskapsresultat och hälsa har kontinuerligt publicerats på www.pedagogstockholm.se/jamstalldhet och på projektets blogg. Varje |

| Långsiktigt mål | Mätbara mål | Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning | Ansvarig/ färdigt | Utvärdering |
|---|--|---|---|--|
| | <p>Ökad andel likabehandlingsplaner som inkluderar ett könsperspektiv och som systematisk kartlägger, åtgärddar och följer upp verksamheten på ett sätt som utvecklar likabehandlingsarbetet enligt handledning utgiven av DO, BEO och Skolinspektionen</p> <p>Under planperioden öka andelen indikatorer, undersökningar, redovisningar, uppföljningssystem och statistisk som inkluderar ett könsperspektiv.</p> | | | <p>blogginlägg tas emot via Twitter av 1 654 personer.</p> <p>Under 2012 har två fortbildningar genomförts på temat likabehandlingsarbete i skolan inom ramarna för Ledaraka-demin. Fortbildningarna har riktats till skolledning, elevhälsopersonal samt andra nyckelpersoner.</p> <p>HåJ 2 har under året initierat och påbörjat ett arbete med fokus på en elevhälsoindikator med ett könsperspektiv.</p> |
| 3 kap § 5 Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. | <p>Kvinnor och män som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet ska uppmuntras.</p> <p>Föräldralediga erbjuds att ta del av information, kurser mm under ledigheten.</p> <p>Den som är föräldra-</p> | De olika punkterna under målområdet följs upp av Personalavdelningen genom enkät till chefer. | <p>Varje chef</p> <p>Varje chef</p> <p>Varje chef</p> | Se vidare nedan under rubriken <i>Kompletterande uppgifter</i> punkt 4 |

| Långsiktigt mål | Mätbara mål | Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning | Ansvarig/ färdigt | Utvärdering |
|---|---|--|--|--|
| | <p>ledig ska inbjudas till arbetsplatsmöten.</p> <p>Sammanträden och lärares scheman ska i görligaste mån förläggas med hänsyn till småbarnsföräldrars (partiellt föräldraledigas) behov.</p> <p>Rutiner för kontakten med föräldralediga ska diskuteras i APT och fastställas i SVG.</p> | | <p>Varje chef</p> <p>Varje chef</p> | |
| Trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder ska inte förekomma inom UtbF:s verksamheter. | Varje enhet (SVG) ska ha lokala rutiner för att förebygga och hantera sexuella trakasserier. (Varje enhet (SVG) ska enligt AFS 2001:1, systematiskt arbetsmiljöarbete, ha rutiner för att förebygga och hantera kränkande särbehandling). | Anställda ska veta till vem/vilka de ska vända sig i fall av sexuella trakasserier | Varje chef | Se vidare nedan under rubriken <i>Kompletterande uppgifter</i> punkt 3 |
| Diskrimineringslag 2008:567 3 kap § 7 Rekrytering Kvalitetssäkra rekryteringsförfarandet så att det inte missgynnar och/eller diskriminerar grupper eller individer. | Kompetensbaserad rekrytering har tillämpats vid alla rekryteringar av chefer. | Genom att systematiskt tillämpa en kompetensbaserad rekryteringsprocess säkerställs att diskriminering inte förekommer vid chefsrekrytering. | Personalchefen fortlöpande under planperioden | Vid rekrytering av chefer har kompetensbaserad rekrytering tillämpats. |

| Långsiktigt mål | Mätbara mål | Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning | Ansvarig/ färdigt | Utvärdering |
|---|---|--|----------------------|---|
| <p>Etniciteten bland chefer inom UtbF ska spegla förhållandena i stadens befolkning.</p> | <p>Under planperioden utbilda minst 50 chefer i ickediskriminerande kompetensbaserad rekrytering.</p> <p>Andelen deltagare i förvaltningens chefsrekryteringsutbildning med annan etnicitet än svensk (utrikes född, eller inrikes född med två utrikes födda föräldrar) ska under planperioden öka för att skapa ökade förutsättningar för mångfaldsorienterad chefsrekrytering.</p> | <p>Genomföra utbildning i ickediskriminerande kompetensbaserad rekrytering för chefer.</p> <p>Interna rekryteringsutbildningar (syftar till att förbereda deltagarna för chefsuppdrag) för presumtiva chefer med ca 20 deltagare/omgång startar årligen mot tidigare ca var 18:e månad Denna utbildning föregås av en genomgången gruppledd utbildning. Rektorer föreslår deltagare till utbildningarna.</p> | | <p>Under planperioden har ca 50 chefer deltagit i en 1,5 timmars föreläsning om kompetensbaserad ickediskriminerande rekrytering. 2012 genomfördes en första heldagsutbildning med deltagande av 20 fackliga företrädare. Denna utbildning kommer att genomföras återkommande.</p> <p>Under planperioden har en ickediskriminerande kompetensbaserad rekryteringsprocess tagits fram, implementerats och börjat tillämpas vid chefsrekrytering.</p> <p>Andelen deltagande i chefsrekryteringsutbildningar med utländsk härkomst kan uppskattas till strax under tio procent perioden hösten 2009 t.o.m. 2012.</p> |

| Långsiktigt mål | Mätbara mål | Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning | Ansvarig/ färdigt | Utvärdering |
|--|---|---|----------------------|---|
| 16 § Föräldraledighetslag Motverka negativ löneutveckling på grund av föräldraledighet. | Redovisa genomförda insatser. | 2007-07-01 infördes förbud för arbetsgivare att missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag bl a när arbetsgivaren tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor. Personalavdelningen genomför informationsinsatser för ökad medvetenhet på området. | Personalchefen | Hanteras i samband med information om löneöversyn. Centralt i staden pågår ett arbete för att bl.a. belysa möjligheterna att utarbeta stadsgemensamma riktlinjer vad gäller hanteringen av löneutveckling i samband med föräldraledighet. |
| Diskrimineringslag 2008:567 3 kap §§ 10 -11 Lönefrågor | Upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor. | Senast genomförda lönekartläggning gäller förhållandena december 2008. Denna lönekartläggning/analys har omfattat månadsavlönad personal med 10 eller fler befattningsinnehavare. Då metod för lönekartläggning utreds centralt i staden föreligger ingen lönekartläggning för 2009-2011. Exempel på medianlöner baserad på månadsavlönade d v s både tillsvidare- och tidsbegränsat anställda per 2011 09 Grundskollärare (exkl. förskollärare) (4268 kvinnor, 1311 män) Kvinnors löner 101% av männens. Gymnasielärare (891 kvinnor, 686 män) Kvinnors löner 99% av männens. Förskollärare (673 kvinnor, 66 män) Kvinnors löner 103% av männens. Fritidspedagog (587 kvinnor, 294 män) | Personalchefen | Den senaste lönekartläggningen har inte på påvisat några löneskillnader som kan antas bero på kön. Vid en jämförelse av mäns och kvinnors medianlön i lika och likvärdiga befattningar har inga osakliga löneskillnader beroende på kön hittats. Enligt JÄMIX nyckeltal för lön var kvinnors löner 2011 2,3 % (2010 2,1 %) högre än männens löner. I kommuner som deltar i JÄMIX var kvinnors löner i snitt 4 % lägre än männens. Nyckeltalet mäter: skillnad i lön (genomsnitt per månad, ev. deltid omräknad till heltid |

| Långsiktigt mål | Mätbara mål | Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning | Ansvarig/ färdigt | Utvärdering |
|-----------------|-------------|--|----------------------|--|
| | | Kvinnors löner 101% av männens. Rektor (gru/gy) (117 kvinnor, 69 män) Kvinnors löner 98% av männens. Bitr. rektor (gru) (176 kvinnor, 74 män) Kvinnors löner 99% av männens | | eller per arbetad timme) mellan kvinnor och män oberoende av arbetsuppgifter. |

Kompletterande uppgifter

Punkt 1

Lagstiftning, lokala styrdokument (stadens och UtbF:s rutiner) och rutiner (62 enheter har svarat enligt följande, 2011)

Har alla anställda informerats (respektive chefs informationsansvar) om?:

| | | | |
|--|----------------|--------------------|-----------------|
| A. Aktuell lagstiftning på området? | Ja 45 % (46 %) | Delvis 40 % (40 %) | Nej 15 % (14 %) |
| B. KF:s riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsarbete? | Ja 21 % (22 %) | Delvis 53 % (56 %) | Nej 26 % (22 %) |
| C. Jämställdhets- och mångfaldsplan för UtbF 2010-2012 (bil. 24 VP2011) | Ja 32 % (41 %) | Delvis 58 % (51 %) | Nej 10% (8%) |

Punkt 2

1. Seminarie om hur kan man arbeta för att främja jämställdhet, hälsa och kunskapsresultat i skolan. Föreläsare från Skolverket som medverkat i DEJA-utredningen informerade om utredningens slutsatser beträffande pojkars och flickors hälsa och skolresultat. Ett antal skolor som fått stöd av projekt hållbar jämställdhet 2 presenterade sitt likabehandlingsarbete. Skolledare på skolor där medarbetarna enligt medarbetarenkäten i högre grad än på andra skolor upplever att; de får stöd med att prioritera bland arbetsuppgifter, hinner med sina arbetsuppgifter och kan koppla av på fritiden presenterade sitt arbete.

2. Medarbetar- och hälsofrågor ur ett jämställdhetsperspektiv.

Seminarier gav en bakgrund till medarbetar- och hälsofrågor ur ett jämställdhetsperspektiv samt tillfälle till diskussion och erfarenhetsutbyte.

Punkt 3

Trakasserier, kränkningar och diskriminering

A. Har ni inom er SVG/skolenhet av de anställda kända lokala rutiner för att förebygga och hantera trakasserier, kränkningar och diskriminering pga.: (62 enheter har svarat enligt följande, 2011))

| | | | |
|---|----------------|--------------------|---------------|
| 1. Kön? | Ja 71 % (90 %) | Delvis 27 % (10 %) | Nej 2 % (0 %) |
| 2. Könsoverskridande identitet eller uttryck? | Ja 70 % (87 %) | Delvis 27 % (13 %) | Nej 3 % (0 %) |
| 3. Etnisk tillhörighet? | Ja 71 % (89 %) | Delvis 27 % (11 %) | Nej 2 % (0 %) |
| 4. Religion eller annan trosuppfattning? | Ja 71 % (89 %) | Delvis 27 % (11 %) | Nej 2 % (0 %) |
| 5. Funktionsnedsättning? | Ja 72 % (87 %) | Delvis 26 % (13 %) | Nej 2 % (0 %) |
| 6. Sexuell läggning? | Ja 69 % (87 %) | Delvis 29 % (13 %) | Nej 2 % (0 %) |
| 7. Ålder? | Ja 65 % (78 %) | Delvis 30 % (17 %) | Nej 5 % (5 %) |
| 8. Kränkande särbehandling(AFS 1993:17) | Ja 71 % (84 %) | Delvis 27 % (16 %) | Nej 2 % (0 %) |

Kompletterande uppgifter

| | | | |
|--|----------------|-------------------|---------------|
| B. Vet alla vart de kan vända sig om trakasserier, kränkningar och diskriminering förekommer? | Ja 92 % (89 %) | Delvis 8 % (11 %) | Nej 0 % (0 %) |
|--|----------------|-------------------|---------------|

Punkt 4

Föräldraskap, familjeliv och arbetsliv (62 enheter har svarat enligt följande, 2011))

| | | | |
|---|----------------|--------------------|-----------------|
| A. Uppmuntras anställda att utnyttja sin rätt till föräldraledighet? | Ja 87 % (85 %) | Delvis 10 % (13 %) | Nej 3 % (2 %) |
| B. Erbjuds föräldralediga att ta del av information, kurser, mm under ledigheten? | Ja 47 % (49 %) | Delvis 48 % (46 %) | Nej 5 % (5 %) |
| C. Inbjuds föräldralediga till Personalmöten | Ja 27 % (24 %) | Delvis 44 % (49 %) | Nej 29 % (27 %) |
| D. Förlägger ni i görligaste mån, sammanträden och lärares scheman med hänsyn till småbarnsföräldrars (partiellt föräldraledigas) behov? | Ja 47 % (51 %) | Delvis 45 % (36 %) | Nej 8 % (13 %) |
| E. Har rutinerna för kontakten med föräldralediga hanterats i samverkan (APT, SVG)? | Ja 16 % (24 %) | Delvis 32 % (29 %) | Nej 52 % (47 %) |