



Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
Alla anställda ska ges kännedom om aktuell lagstiftning, stadens och UtbF:s styrdokument.	Resultat av förfrågan/enkät ska minst motsvara föregående år	Enkätfrågor till samtliga enheter Har alla anställda informerats om: 1a. Aktuell lagstiftning på området? 1b. UtbF:s jämställdhets- och mångfaldspolicy? 1c. UtbF:s jämställdhets- och mångfaldsplan?	Respektive chef, tillser att lagstiftning och styrdokument behandlas i SVG och APT	29 enheter har besvarat enkäten enligt följande: 1a. 86 % ja 1b. 59 % ja 1c. 48 % ja
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.				
Skapa ökade förutsättningar för övergripande ledning, rektorer och andra chefer att bedriva jämställdhets och mångfaldsarbete enligt styrdokumentet.	Genomföra minst ett seminarium med fokus på styrdokumentet med ca 25 rektorer och övergripande ledning.	För ökad måluppfyllelse fastslår stadens skolinspektörer att det behövs en gemensam diskussion rektorer emellan och mellan övergripande ledning och rektorer för att gemensamt reflektera över och tolka styrdokumentets intentioner och innehåll för att sedan analysera vilken påverkan dokumentet har för den egna skolan eller avdelningen och vilka åtgärder som behövs.	Personalchefen Chefsutvecklaren Personalavdelningen	Inom ramarna för projekt "Hållbar jämställdhet" har en dialog på bl a detta område inletts bland övergripande ledning, skolledare, och inom arbetslag på pilotskolor. Under hösten har ca 80 chefer och skolledare deltagit i aktiviteter och projektgruppen har etablerat kontakter med bl a övergripande ledning, projektledare och skolledare

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
Arbetsförhållanden 3 kap 4 § 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. 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.	Förbättrade eller bibehållna goda värderingspoäng / resultat ur ett köns- och etnicitetsperspektiv i medarbetarenkäten (USK) 2009. KF:s mål för NMI, nöjd medarbetarindex 2009: 60 2010: 62 2011:63 Ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv förbättrade resultat i kommande medarbetarenkäter (se ovan), brukarundersökningar och kvalitetsredovisningar. Redovisa fler relevanta nyckeltal i kommande Jämställdhets- och mångfaldsplan.	Kartläggning/ nulägesanalys är vägledande i jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Samtliga tillsvidareanställda medarbetare har haft möjlighet att delta i av USK genomförda medarbetarenkäter 2004, 2006 och 2008. Enkätresultat för ett antal befattningsgrupper (2008) uppdelat efter kön och etnicitet finns på intranätet. Utveckla kartläggning/nulägesanalys för att ha ett underlag för Jämställdhets- och mångfaldsplanen för relevanta åtgärder. Verktyg är bl a medarbetarenkäten (USK), brukarundersökningar samt kvalitetsredovisningar. Utbildningsförvaltningen kommer under 2009 att redovisa ett jämställdhetsindex, Jämix, utvecklat av Nyckeltalsinstitutet.	Personalchef, personalavdelningen 2009 Personalchefen i samverkan med berörda avdelningar	NMI för UtbF (helheten) har ökat från 58 för 2008 till 60 för 2009. NMI 2009 för medarbetare är 59 medan NMI för chefer är 69. På områdena arbetsbelastning och hälsa ligger UtbF fortfarande lägre än staden som helhet. Som ett resultat av projekt "Hållbar jämställdhet" kommer varje enhet få sitt resultat nedbrutet på kön. Enkätresultat nedbrutet befattningsgrupper kommer att redovisas i kommande årsberättelse. på kön och etnicitet för ett antal JÄMIX för UtbF 2008 blev 122 poäng mot 116 poäng för 2007. Staden som helhet fick för 2008 133 poäng. I samarbete med projekt "Hållbar jämställdhet" pågår sedan hösten 2009 ett arbete med att utveckla nyckeltal som speglar jämställdheten i våra verksamheter.

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
		För att ge representanter från skolor och enheter stöd och stimulans i arbetet med jämställdhet, mångfald och likabehandling inbjuds representanter från skolor och enheter till "Forum för Jämställdhet, mångfald och likabehandling". Där ska medarbetare på alla nivåer kunna erbjudas kompetensutveckling, erfarenhetsutbyte och tillfälle till egen reflektion.	Personalchefen Personalavdelningen 2009	"Forum för Jämställdhet, mångfald och likabehandling" har under året erbjudit: 1. Tre sammanhängande seminarier med syfte att ge kunskap, insikt och verktyg för att hantera och arbeta med högerextremism, diskriminering och fördomar. Ca 25 deltagare 2. Miniseminarie serie om normkritiskt arbetssätt (ca 20 deltagare). Genom att utmana normer som begränsar både personal och elever i skolan är det möjligt att skapa en tryggare och mer inkluderande skolmiljö. Arbetet med att bryta normer för genus, sexualitet, etnicitet, religion och funktionsförutsättningar bidrar till att främja, förebygga och hantera diskriminering, trakasserier och kränkningar. Miniseminarie serien är ett led i att ge stödja och stimulera skolorna i arbetet med att utveckla likabehandlingsplanerna.
Diskriminering eller trakasserier med anledning av grunderna ovan skall inte förekomma.	En seminarie serie "Att leda mångfald - attityder, värderingar och beteenden i en mångkulturell värld" genomförs med deltagande av 25 chefer	Seminarie serien "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 seminarie serierna som är en	Personalchefen jämställdhets- och mångfaldssamordnaren 2009.	Ej genomfört i form av seminarie serien "Att leda mångfald". Området har behandlats i samband med seminarier och aktiviteter inom projekt "Hållbar jämställdhet"

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
	från Grundskoleavdelningen.	del av UtbF:s Chefs- och ledarprogram” har hittills över 140 chefer deltagit. Seminarieserierna ska ge möjlighet till reflektion om egna värderingar och beteenden, tillfälle till erfarenhetsutbyte, samt ge en orientering om lagstiftningen på området. Målet är att ge chefer ökade förutsättningar att bedriva ett aktivt värdegrundsarbete, motverka diskriminering och trakasserier samt främja en verksamhet som är inkluderande och som tillvaratar mångfaldens potential.		
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.	Genomföra minst ett seminarium (25 deltagare) inom området e-mobbing.	I Forum har det framkommit önskemål om att få problematiken med e-mobbing belyst. Skolinspektörerna har också påpekat att det är angeläget att skolorna i sina ansträngningar att upptäcka trakasserier och annan kränkande behandling även inkluderar e-mobbingen.	Personalchefen jämställdhets- och mångfaldssamordnaren 2009.	Projekt ”Hållbar jämställdhet” har i samband med handledning/stöd i utvecklingen av likabehandlingsarbetet vid pilotskolor bl a berört problematiken kring E-mobbing.
	Genomföra minst ett seminarium (25 deltagare) inom området flickors utsatthet för minst 25 medarbetare.	Flickor har i enkäter (Skolverkets nationella attitydundersökning 2006) uppvisat ett mindre förtroende för den egna skolans sätt att motverka mobbning och annan kränkande behandling än pojkar har. Stadens skolinspektörer ser det som ett uttryck för skolornas ovana och till viss del oförmåga att arbeta med flickors utsatthet vid kränkningar och mobbning.	Personalchefen jämställdhets- och mångfaldssamordnaren 2009.	Området har berörts i samband med aktiviteter inom projekt ”Hållbar jämställdhet” Inom projekt ”Hållbar jämställdhet” har ett arbete påbörjats med att ta fram

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
				enkätbaserade jämställdhetsindikatorer för skolan i samarbete med SKL och andra kommuner i landet. Ett systematiskt användande av sådana indikatorer kan dels stödja förbättringsarbetet, dels utgöra ett led i utvecklingen av metoder att jämföra verksamheter, t ex stadens Jämför service. Ett övergripande syfte är en jämställd medborgarservice. Provenkät kommer att testas av skolor i mars 2010.
3 kap § 5 Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.	1. Kvinnor och män som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet skall uppmuntras. 2. Föräldralediga erbjuds att ta del av information, kurser mm under ledigheten. 3. Den som är föräldraledig skall inbjudas till personalmöten. 4. Sammanträden skall förläggas med hänsyn till småbarnsföräldrars (partiellt föräldraledigas) arbetstider	Enkätfrågor till chefer: 1. Uppmuntras anställda att utnyttja sin rätt till föräldraledighet? 2. Erbjuds föräldralediga att ta del av information, kurser mm under ledigheten? 3. Inbjuds föräldralediga till personalmöten? 4. Förläggs sammanträden med hänsyn till partiellt föräldraledigas arbetstider?	Respektive chef Respektive chef Respektive chef Respektive chef	29 enheter har svarat enligt följande: 1. 89 % ja (10 % behövs ej) 2. 82 % ja (17 % delvis) 3. 62 % ja (14 % endast till personalsociala aktiviteter) 4. 46 % ja

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
	5. Rutiner för kontakten med föräldralediga skall diskuteras i APT och fastställas i SVG.	5. Har rutinerna för kontakten med föräldralediga hanterats i samverkan (APT, SVG)?	Respektive chef	5. 38 % ja
Trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder skall inte förekomma i UtbF 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).	Enkätfrågor till chefer		
		1. Har ni inom ert SVG kända lokala rutiner för att förebygga och hantera trakasserier, kränkningar och diskriminering pga kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, kränkande särbehandling enligt definitionen i AFS 1993:17?	Varje chef	29 enheter har svarat enligt följande: 1. 96 % ja
		2. Vet alla vart de ska vända sig om trakasserier, kränkningar och diskriminering förekommer?	Varje chef	2. 100 % ja
Diskrimineringslag 2008:567 3 kap § 7 Rekrytering Arbetsgivare skall verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.	Genomföra utbildning för minst 25 chefer/ rektorer i kompetensbaserad, ickediskriminerande rekrytering.	En första utbildning i kompetensbaserad, icke diskriminerande rekrytering genomfördes under november 2008. Med erfarenheter från denna genomförs ytterligare utbildningar på området.	Personalavdelningen	En heldagsutbildning riktad till chefer inom central förvaltning och till fackliga representanter har genomförts med deltagande av fyra fackliga representanter och en chef.
§ 7 Rekrytering Etniciteten inom olika befattningar ska spegla förhållandena i stadens befolkning.	Jämnare könsfördelning i olika befattningar. Andelen deltagare i förvaltningens chefsrekryteringsutbildning med annan etnicitet än svensk (utrikes född, eller inrikes född med	Redovisa ett antal rekryteringar ur ett könsperspektiv. Under 2009 ska kunskapen om etniciteten inom ett antal befattningar öka för att ge ett underlag för planering av målinriktade åtgärder.	Personalavdelningen	Ej genomfört

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
§ 7 Rekrytering Etniciteten bland chefer inom UtbF ska spegla förhållandena i stadens befolkning. 3 Kap 7§, 9§ 8§: Arbetsgivaren skall genom utbildning och kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.	två utrikes födda föräldrar) ska under perioden 2006-2010 nå en nivå som ungefärligt speglar etniciteten hos stadens befolkning för att skapa ökade förutsättningar för mångfaldsorienterad chefsrekrytering.	Ledarskapsutbildningar med ca 20-30 deltagare/omgång startar var 12-18:e månad. Andelen deltagare med annan etnicitet än svensk har hittills varit obetydlig. Inom 21 av 27 befattningar/befattningsgrupper (USK medarbetarenkät 2008) råder en ojämn könsfördelning (ej inom 40/60)	Personalavdelningen	Ej genomfört Före det att grundskola och skolbarnsomsorg tillfördes UtbF var andelen deltagare med annan etnicitet än svensk 3-4 %. Under 2009 har andelen varit ca 18 %. En liknande utveckling har skett avseende utbildningar för/till arbetslagsledare. Då medarbetarenkät 2009 pågick t.o.m. början av december 2009 har resultatet inte hunnit bearbetas per befattningsgrupp. Bearbetning planeras ske under våren 2010.
16 § Föräldraledighetslag Motverka negativ löneutveckling pga föräldraledighet.	.	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	Ej genomfört

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
Diskrimineringslag 2008:567 3 kap §§ 10 -11 Lönefrågor	Samtliga befattningar vid UtbF (med 10 eller fler befattningshavare) exklusive Kommunals avtalsområde ingick i lönekartläggningen för 2007.	Genomförd lönekartläggning avser 31 december 2008. Lönekartläggningar har även genomförts 2002-2007 enligt aktuella krav i jämställdhetslagen. 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. Lönekartläggning/analys vid UtbF (Intranätet) omfattar månadsavlönad personal (med 10 eller fler befattningsinnehavare) och baseras på löneuppgifter per 2008-12-31. Kartläggningen omfattar dels kvinnor och män i lika arbeten (befattningar), dels kvinnor s och mäns medianlöner i likvärdiga arbeten (gäller arbeten som hittills har omfattats av stadens respektive UtbF:s arbetsvärdering enligt BAS).	Personalchefen	Lönekartläggning/analys redovisades hösten 2009 i BU personal och arbetsmiljö. Vid en jämförelse av mäns och kvinnors medianlön i lika och likvärdiga befattningar har inga osakliga löneskillnader beroende på kön hittats.