



Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan för Utbildningsförvaltningen 2006

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 bolagsstyrelsers 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).

Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Resultat 2006
<p>3§ JL 4§ EDA De fysiska och psykosociala arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla anställda oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.</p>	<p>Genom förfrågan till genuspedagogerna undersöka om de under 2006 fått ökade möjligheter att delta i och utveckla jämställdhets- och mångfaldsarbete.</p>	<p>Implementera ny jämställdhets- och mångfaldspolicy . Fråga chefer om detta gjorts</p>	<p>Förvaltningsledning</p>	<p>Med aktuellt underlag går det inte att bedöma i vilken utsträckning policyn tillämpas. Vid 18 (vid tre av dessa inte samtliga) av 20 svarande enheter är personalen informerad om policyn.</p>
	<p>Genom att deltagarna utvärderar Workshop och uppföljning i enkät</p>	<p>Inom UtbF finns ca fem utbildade genuspedagoger. Ett arbete har inletts för att i samarbete med Kompetensfonden ge dessa genuspedagoger ökade möjligheter att utifrån sin särskilda kompetens delta i och utveckla jämställdhetsarbetet både inom den "egna" enheten och vid andra enheter inom UtbF. Förfrågan till genuspedagogerna</p>	<p>Planerings- och utvecklingsenheten Personalchefen jämställdhets- och mångfaldssamordnaren 2006</p>	<p>En av UtbF's genuspedagoger har under höstterminen med stöd av Kompetensfonden kunnat ägna 20 % av sin tjänst till att bli föreläsare för UtbF's jämställdhets- och mångfaldsnätverk (se vidare nedan), och som utbildare inom Länsstyrelsens projekt "Jämställt vägval".</p>
	<p>.</p>	<p>Erbjuda representanter från skolenheter (SVG) att delta i konsultledd Workshop med uppföljning om att göra lokal jämställdhets- och mångfaldsplan och uppföljning</p>	<p>Jämställdhets- och mångfaldssamordnaren 2006</p>	<p>En workshop om att göra jämställdhets- och mångfaldsplan genomfördes med konsulten Gabriella Fägerlind (med möjlighet till individuell efterföljande handledning). Sex skolor deltog med tillsammans 16 deltagare. Utvärderingen visade; behovet av fördjupning och diskussion inför planarbetet och att workshopen gav en bra genomgång av hur andra</p>

Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Resultat 2006
				tänkt och av aktuell lagstiftning men också att workshopen kunde ha varit mer konkret och inriktad på verktyg.
Diskriminering eller trakasserier med anledning av grunderna ovan skall inte förekomma.	Alla mellanchefer ska genomgå tre ledarskapsseminarier.	Mot bakgrund av stadens styrdokument och ny lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling inom skolan planeras utbildning av mellanchefer som är en grupp av stor strategisk betydelse för effektivt arbete mot styrdokumentens mål. Alla mellanchefer (biträdande rektor, intendent, 1:e vaktmästare, husmor) kallas/ erbjuds tre halvdags ledarskapsseminarier på temat ”Attityder, värderingar, och beteenden i en mångkulturell värld. – Att leda mångfald”	Personalchefen jämställdhets- och mångfaldssamordnar en under 2007.	Drygt 100 chefer har under året deltagit i utbildningen ”Attityder, värderingar och beteenden i en mångkulturell värld -Att leda mångfald”. Utöver kallad målgrupp har även 5 rektorer deltagit.
		Alla anställda ska ges kännedom om aktuell lagstiftning, stadens och UtbF's styrdokument Att erbjuda kontaktpersonerna i jämställdhets- och mångfaldsnätverket tillfälle till kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte minst två gånger 2006.	Respektive chef, tillser att lagstiftning och styrdokument behandlas i SVG och APT Personalchefen och jämställdhets- och mångfalds-samordnaren	(38 enheter, SVG-nivå, tillfrågade) Vid 18 (vid tre av dessa ej samtliga anställda) av 20 svarande enheter har de anställda informerats om lagstiftning och styrdokument. Aktivitet 1 21 deltagare från 15 skolor och enheter deltog i ett nätverksmöte på temat ”Att arbeta med jämställdhetsfrågor i vardagen- hinder och möjligheter”. Maria Näsström (Thorildsplans

Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Resultat 2006
		<p>Rektorer, avdelningschefer, och direktörer ges tillfälle till kompetensutveckling och egen reflektion för att effektivt kunna motverka diskriminering och leda mångfald.</p>	<p>Personalchefen Chefsutvecklaren Jämställdhets- och mångfalds-samordnaren.</p>	<p>gy) och Selina Eriksson (Globala gy) delade med sig av kunskaper och erfarenheter, besvarade frågor samt ledde diskussionerna. Som en del av mötet presenterade Roger Lundholm från företaget Lundholm & Co AB Likabehandlings Planen®, ett verktyg för att skapa en genomarbetad och uppföljningsbar likabehandlingsplan för högstadiet och gymnasieskolan.</p> <p style="text-align: center;">Aktivitet 2</p> <p>I början av året genomfördes den andra delen av seminariet ”Mångfald och bemötande” med deltagande från nätverket och av rektorer under ledning av konsulten Kicki Bildt.</p> <p style="text-align: center;">Aktivitet 3</p> <p>Nätverket erbjöds även deltagande i workshop (se vidare ovan).</p> <p>Möjlighet till kompetensutveckling/ och reflektion har erbjudits genom Chefs- och ledarutbildningen ”Att leda mångfald” (se vidare ovan)</p>

Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Resultat 2006
				Information på området har även givits inom ramarna för basutbildningen för chefer.
6 § JL 6§ EDA (AFS 1993:17) Trakasserier på grund av kön etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning skall inte förekomma i UtbF' verksamheter.	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 enl ovan naturligt kan ingå).	Anställda ska veta till vem/vilka de ska vända sig i fall av sexuella trakasserier	Varje chef	(38 enheter, SVG-nivå, tillfrågade) 17 av 21 svarande enheter har lokala rutiner och vid samtliga 21 svarande enheter vet de anställda vart de ska vända sig vid behov.
	Arbetsmiljöcirkulär 9 uppdateras under 2006	Etniska trakasserier ingår i begreppet kränkande särbehandling i arbetslivet. Detta bör tydliggöras i arbetsmiljöcirkulär nr 9 som återfinns under policydokument på UtbF' s hemsida	Personalchefen Jämställdhets- och mångfaldssamordnaren	Ett förslag utarbetades i slutet av året men har inte hunnit behandlas i samverkan och fastställas i FVG.
(Personalhandboken, rekrytering anställning) Processen för rekrytering och anställning skall vara så utformad och tillämpas så att kvinnor och män oberoende av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning kan söka anställning på lika villkor.		Belysa i vilken utsträckning informationen i personalhandboken på ett tillfredsställande sätt understödjer styrdokumentens syften. Genom att granska ett antal rekryteringar ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv belysa hur informationen i personalhandboken verkar i praktiken.	Personalchefen PA-utskottet	Av resursskäl har inga rekryteringar kunnat granskas under året.
.	Andelen deltagare i förvaltningens chefsrekryterings-	Chefsrekryteringsutbildningar med ca 25 deltagare/omgång startar var 18:e månad. Andelen deltagare med annan etnicitet än	Personalchefen Chefsutvecklaren Jämställdhets- och	Ingen chefsrekryterings-Utbildning har startats under 2006.

Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Resultat 2006
	utbildning 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 att skapa ökade förutsättningar för mångfaldsorienterad chefsrekrytering.	svensk har hittills varit obetydligt.	mångfaldssamordnaren	Två gruppleddarutbildningar (samlingsbegrepp för t ex arbetsenhetsledare och lärare med programansvar) med sammanlagt ca 50 deltagare har genomförts, ett 20-tal av dessa har annan bakgrund än svensk.
5§ JL Kvinnor och män skall kunna kombinera familjeliv och arbetsliv	Kvinnor och män som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet skall uppmuntras. Föräldralediga erbjuds att ta del av information, kurser mm under ledigheten.	De olika punkterna under målområdet följs upp.	Varje chef Varje chef	(38 enheter, SVG-nivå, tillfrågade) Så sker vid 14 (varav vid en delvis) av 20 svarande enheter. Vidare förhåller sig två enheter neutralt, vid en enhet behövs inte uppmuntran och vid tre enheter har frågan inte varit aktuell. (38 enheter, SVG-nivå, tillfrågade) Så sker vid 18 (varav en delvis) av 21 svarande enheter. Vid en enhet erbjuds inte sådan information och vid två enheter har frågan inte varit aktuell

Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Resultat 2006
	<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>		<p>Varje chef</p> <p>Varje chef</p> <p>Varje chef</p>	<p>(38 enheter, SVG-nivå, tillfrågade) Så sker vid 14 (varav en delvis) av 21 svarande enheter. Vid fem enheter sker ingen inbjudan och vid två har frågan inte varit aktuell.</p> <p>(38 enheter, SVG-nivå, tillfrågade) Så sker vid 14 (varav en delvis) av 20 svarande enheter. Fyra enheter förlägger inte möten med denna hänsyn och vid två enheter har frågan inte varit aktuell.</p> <p>(38 enheter, SVG-nivå, tillfrågade) Så sker vid åtta (varav en delvis) av 19 svarande enheter. Åtta enheter svarade nej och vid tre har frågan inte varit aktuell.</p>
10-12§ JL Lika lön för lika eller likvärdigt arbete		<p>Genomföra lönekartläggning om förhållandena januari 2006. Lönekartläggningar har genomförts 2002-2005 enligt aktuella krav i jämställdhetslagen. Arbetet med arbetsvärdering av befattningar enligt systemet BAS fortgår varför fler befattningar än tidigare bör kunna ingå i kartläggningen av förhållandena januari 2006.</p>	Personalchefen	<p>Lönekartläggning (avser jan 2006) enligt kraven i jämställdhetslagen har genomförts samt redovisats i PA-utskottet. Lönekartläggningen visade inte på några osakliga löneskillnader vid en jämförelse av kvinnors och mäns medianlöner i lika befattningar. Arbetsvärdering är en</p>

Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Resultat 2006
				<p>förutsättning för att kunna genomföra en lönekartläggning av likvärdiga befattningar. Efter en ny arbetsvärdering av befattningen psykolog under 2006 har denna befattning bedömts ha samma tyngd som befattningen biträdande rektor. Lönekartläggningen visar att medianlönen för kvinnliga psykologer är 80% av manliga biträdande rektorers medianlön. Denna skillnad kan inte förklaras med sakliga skäl.</p>