

Uppföljning av Jämställdhets- och mångfaldsplan för Utbildningsförvaltningen 2007

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, Läraryrbundet, LR, SACO och SKTF samt en arbetsgivarrepresentant (jämställdhets- och mångfaldssamordnaren)

Utbildningsförvaltningen i siffror - ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv

Antal anställda (källa: Statistiska serier 2006, se vidare UtbF hemsida)

Redovisning per kategori och kön, både tillsvidareanställda och tidsbegränsade anställningar

Specialbestämmelse	Kvinnor	Män	Totalt 2006
Kommunalarbetare	219	199	418
Tekniskt arbete	0	12	12
Administrativt arbete	393	179	572
Socialt arbete	200	30	230
Kultur/fritid	122	66	188
Förskollärare m fl	77	56	133
Lärare i allmänna skolväsendet	1434	998	2432
SFI-lärare	56	15	71
Skolledare	65	60	125
Summa:	2566	1615	4181

Åldersstruktur (källa: Statistiska serier 2006, 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-
Kommunalarbetare	155	57	62	57	46	31	10
Tekniskt arbete	4	0	2	1	4	1	0
Administrativt arbete	76	57	77	109	99	129	25
Socialt arbete	20	24	19	58	46	43	20
Kultur/fritid	32	24	23	29	40	34	6
Förskollärare m fl	37	18	17	28	17	12	4
Lärare i allmänna skolväsendet	447	237	283	352	447	499	167
SFI-lärare	7	3	3	10	15	29	4
Skolledare	6	5	17	16	29	37	15
Summa:	784	425	503	660	743	815	251

Chefer, exklusive skolledare, per kategori och kön (källa: Statistiska serier 2006, se vidare Utbf hemsida)

Redovisning per befattning och kön, både tillsvidareanställda och tidsbegränsade anställningar

Befattning	Kvinnor	Män	Totalt
Avdelningschef	1	2	3
Direktör	0	1	1
Enhetschef	6	6	12
Föreståndare S:t Örjan	6	6	12
Gruppchef	5	1	6
Summa:	17	13	30

Skolledare per kategori och kön (källa: Statistiska serier 2006, se vidare Utbf hemsida)

Befattning	Kvinnor	Män	Totalt
Rektor	15	26	41
Bitr rektor	50	34	84
Summa:	65	60	125

Andelen anställda utrikes födda Utbf / hela staden 2003

Källa: USK-rapport 2003

Utbildningsförvaltningen (anställda)	utrikes födda kvinnor	utrikes födda män
Hela staden (anställda)	20%	25%
	23%	25%

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)

Total sjukfrånvaro	2006	2007
Kvinnors sjukfrånvaro	UtbF (staden totalt)	UtbF (staden totalt)
Mäns sjukfrånvaro	6,4 % (8,9%)	5,9 % (8,3%)
	7,3 %	6,8 %
	5,1 %	4,1 %

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 UtfB

Summa anmälda arbetsskador/år	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	88* fall	75* fall	59*fall	56* fall	87* fall	48*
	65% kv	73% kv	53% kv	62% kv	70% kv	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 (4,17)

Utrikes född

3,8 (3,78)

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	Resultat 2007
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.	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	I samband med den nya organisationen 2007-07-01 ersattes nätverket för jämställdhet och mångfald av FORUM för jämställdhet, mångfald och likabehandling. FORUM är tänkt att vara en plattform för kompetensutveckling och kunskaps- och erfarenhetsutbyte och inspiration inom utbildningsförvaltningen. Här kan bl a genuspedagogerna spela en viktig roll. Se vidare inledningen till Jämställdhets- och mångfaldsplan 2008
4§ Arbetsförhållanden	Förbättrade värderingspoäng/resultat i medarbetarenkäten (USK) 2008, dels vad gäller urvalet frågor ovan, dels ur ett vidare köns- o. etnicitetsperspektiv.	Kartläggning av arbetsförhållanden: 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.	Enkätresultatet finns på intranätets hemsida (Styr- och stöddokument- Personal) tillsammans med bl a Jämställdhets- och mångfaldsplan 2008. Personalchef jämställdhets- och mångfaldssamordnaren 2007	Omorganisationen har medfört att dessa åtgärder inte har prioriterats.

Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Resultat 2007
	<p>Informationsvärdet ska öka genom att fler relevanta nyckeltal redovisas.</p>	<p>Utveckla kartläggning/nulägesanalys under rubriken "Utbildningsförvaltningen i siffror - ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv" för att få ett relevant underlag för fortsatta insatser på området.</p>	<p>Personalchefen jämställdhets- och mångfaldssamordnaren 2007.</p>	<p>Omgivningen har medfört att det inte funnits utrymme att ta fram fler nyckeltal.</p>
<p>Diskriminering eller trakasserier med anledning av grunderna ovan skall inte förekomma.</p>	<p>Alla mellanchefer ska under första halvåret 2007 ha deltagit i seminarierien "Att leda mångfald - attityder, värderingar och beteenden i en mångkulturell värld."</p>	<p>Seminarierien "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 seminarierierna 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. Seminarierierna 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.</p>	<p>Personalchefen jämställdhets- och mångfaldssamordnaren 2007</p>	<p>32 chefer deltog i vårens två seminarieomgångar. Fram till 2007-07-01 har totalt ca 140 chefer deltagit i seminarierierna.</p>
	<p>Resultat av frågan/enkät ska minst motsvara föregående år</p>	<p>Alla anställda ska ges kännedom om aktuell lagstiftning, stadens och UtbF:s styrdokument.</p>	<p>Respektive chef, tillsatser att lagstiftning och styrdokument behandlas i SVG och APT</p>	<p>Av 145 tillfrågade så svarade 67 på enkäten. Nästan samtliga svarande har uppmärksammat sina anställda på lagstiftning och styrdokument i olika forum. Flera svarar att man pga av</p>

Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Resultat 2007
		<p>Att erbjuda kontaktpersonerna i jämställdhets- och mångfaldsnätverket tillfälle till kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte vid minst två tillfällen under 2007.</p>	<p>Personalchefen och jämställdhets- och mångfalds-samordnaren</p>	<p>omorganisation arbetat med sin respektive sdf planer och policy och inte utbildningsförvaltningens.</p> <p>Aktivitet 1 2007-04-25, nätverksmöte (22 deltagare från 17 skolor/enheter) med föreläsningar och diskussioner under rubrikerna -bakgrunden till hederskultur -hederskultur och mänskliga rättigheter -mobbning - kränkande beteende -barns och ungdomars rättigheter -rektors och skolpersonalens skyldigheter -hur kan man koppla likabehandlingsplanen och andra styrdokument till mänskliga rättigheter?</p> <p>Aktivitet 2 (Denna aktivitet erbjöds en vidare krets än det tidigare nätverket, se vidare inledning Jämställdhets-</p>

Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Resultat 2007
		<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 mångfaldssamordnaren.</p>	<p>och mångfaldsplan 2008.) 2007-11-26 FORUM för jämställdhet, mångfald och likabehandling (41 deltagare från 21 skolor/enheter): -Jenny Kallstenius föreläste på temat "Integration genom valfrihet?" Jenny är en av författarna till rapporten Valfrihet, integration och segregation i Stockholms grundskolor. - Skådespelaren, komiker n och dramatikern Alexander Saltzberger, framförde nummer ur föreställningen "Måsarma skrattar sig hesa" som bl a behandlar innanförskap, mellanförskap och utanförskap. Mötet avslutades med en behovsinventering där deltagarna fick ta ställning till och rangordna ett antal förslag till temata för vårens FORUM-aktiviteter</p> <p>Ett tiotal rektorer och andra skolledare har deltagit i FORUM-aktiviteten ovan.</p>

Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Resultat 2007
6 § JL 6§ EDA (AFS 1993:17) Trakasserier på grund av kön etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning skall inte förekomma i UtfbF´ 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 enligt ovan naturligt kan ingå)	Anställda ska veta till vem/vilka de ska vända sig i fall av sexuella trakasserier	Varje chef	Av 145 tillfrågade så svarade 67 på enkäten. Nästan alla har svarat att man har rutiner via likabehandlingsplanen. Någon har utöver det även ”spelregler vid kränkande särbehandling av personal” som komplement.
	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 att skapa ökade förutsättningar för mångfaldsorienterad chefsrekrytering.	Chefsrekryteringsutbildningar med ca 25 deltagare/omgång startar var 18:e månad. Andelen deltagare med annan etnicitet än svensk har hittills varit obetydligt.	Personaldelningen	Andelen deltagare med annan etnicitet än svensk är fortsatt obetydlig.
5§ JL Kvinnor och män skall kunna kombinera föräldraskap, familjeliv och arbetsliv	Kvinnor och män som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet skall uppmuntras. Föräldralediga erbjuds att ta del av information, kurser mm	De olika punkterna under målområdet följs upp.	Varje chef	Av 145 tillfrågade så svarade 67 på enkäten. Nästan alla svarade att man informerar/håller kontakt/bjuder in till personalmöten, konferenser, studiedagar

Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Resultat 2007
	<p>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>		<p>Varje chef</p> <p>Varje chef</p> <p>Varje chef</p>	<p>via mail, web, Schoolsoft, Fronter, p-info, veckoblad.</p> <p>Dessa möten ligger oftast på fasta tider men verksamheten har små möjligheter att ta hänsyn och till den föräldraledigas tider.</p>
<p>10-12§ JL</p> <p>Lika lön för lika eller likvärdigt arbete</p>	<p>Att samtliga befattningar vid UtbF (med 10 eller fler befattningshavare) skall ingå i lönekartläggningen för 2007.</p>	<p>Genomföra lönekartläggning om förhållandena januari 2007.</p> <p>Lönekartläggningar har genomförts 2002-2006 enligt aktuella krav i jämställdhetslagen.</p>	<p>Personalchefen</p>	<p>Med anledning av omorganisationen har det inte funnits möjlighet att genomföra en lönekartläggning 2007 enligt de krav som finns.</p>
<p>10§ Lönekartläggning och analys</p> <p>Lika lön för lika eller likvärdigt arbete.</p>	<p>Under 2007 skall lönekartläggning och analys enligt jämställdhetslagens bestämmelser omfatta alla befattningar med tio eller fler befattningshavare.</p>	<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 befattningshavare) och baseras på löneuppgifter</p>	<p>Personalchefen</p>	<p>Se ovan.</p>

Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Resultat 2007
		<p>per 2007-01-31. 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 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).</p> <p>Inför löneöversynen 2007 väntas alla befattningar vid central förvaltning vara värderade.</p>		
11 § Handlingsplan för jämställda löner	Om det utifrån ny värdering av befattningen biträdande	<p>Resultat av lönekartläggning/analys:</p> <p>Vid en jämförelse av mäns och kvinnors medianlön i lika befattningar har inga osakliga löneskillnader beroende på kön hittats.</p> <p>Efter det att en ny arbetsvärdering enligt BAS gjorts av befattningen psykolog har befattningen bedömts ha samma tyngd som befattningen biträdande rektor.</p> <p>Lönekartläggning/analys visar att medianlönen för kvinnliga psykologer är 80 % av manliga biträdande rektorers medianlön. Skillnaden kan inte förklaras med sakliga skäl.</p>	Personalchefen	<p>Se ovan.</p> <p>Kraven i befattningen biträdande rektor måste utredas vidare.</p>
		Översyn av psykologernas löneläge i samband med löneöversynen 2007. Samtidigt kommer ny värdering av	Personalchefen	Se ovan

Långsiktigt mål	Mätbart mål	Åtgärd/ Bakgrund	Ansvarig/ färdigt	Resultat 2007
	<p>rektor är relevant ska skillnaden i medianlön mellan kvinnliga psykologer och manliga biträdande rektorer minska inom tre år.</p> <p>Under 2007 ta fram ett analysunderlag.</p>	<p>befattningen biträdande rektor att genomföras.</p> <p>Kartlägga om och i så fall i vilken utsträckning föräldraledighet kan påverka löneutveckling.</p>	<p>Personalchefen</p>	<p>Har ej kunnat prioriteras 2007.</p>