

Förvaltningsövergripande stöd till lokalt arbete med jämställdhet, mångfald och likabehandling (sammansfattning)

Aktiviteter och åtgärder som återfinns i denna plan förväntas komma såväl brukarna som medarbetare tillgodo genom att Utbildningsförvaltningen ges ökade förutsättningar att verka i styrdokumentens anda. Vad gäller åtgärder till skydd för brukarna framgår dessa av respektive skolens likabehandlingsplan.

Personalavdelningen ger genom ”Forum för jämställdhet, mångfald och likabehandling” enheterna stöd och inspiration i det lokala arbetet med jämställdhet, mångfald och likabehandling genom att erbjuda kompetensutveckling och tillfällen till erfarenhetsutbyte. I detta arbete anlitas extern kompetens samtidigt som kunskaper, erfarenheter och goda exempel från våra verksamheter tillvaratas och sprids. Lyhördhet för behov och önskemål inom organisationen präglar arbetet. Exempelvis stöds olika former av nätverksbyggande. Inom ramen för FORUM erbjuds kompetensutveckling på såväl grundläggande som på mer avancerad nivå.

Utbildning på området jämställdhet, mångfald och likabehandling riktad särskilt till ”nya” chefer ges i första hand inom ramarna för ”introduktionsutbildning för nya chefer”. Chefer informeras fortlöpande om förändringar och erbjuds återkommande kompetensutveckling.

Nyheter och förändringar

Ny diskrimineringslag (2008:567) träder i kraft 2009-01-01.

Lagen 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.

Den nya lagen gör det nu särskilt viktigt att alla anställda inom UtbF vid varje kontakt med t.ex. elever, föräldrar eller allmänheten betar sig och uttrycker sig på ett sätt som är förenligt med lagens diskrimineringsförbud.

Den nya lagen innebär också att även den som frågar om arbete i våra verksamheter skyddas av lagens diskrimineringsförbud.

Enligt lagen kan den som utsatts för diskriminering få ersättning för den kränkning som diskrimineringen inneburit och denna ersättning ska enligt lagen vara högre än tidigare. Den nya lagen kan också innebära att den som utsatts för kränkning får ersättning för den ekonomisk skada som kränkningen orsakar.

Ersättningen avses få en förebyggande effekt genom att ersättningens storlek bli så bedömas utifrån den allmänpreventiva effekt nivån kan ha.

Jämställdhetsintegrering

Sveriges Kommuner och Landsting har beviljats medel av Regeringen för att 2008 till 2010 fördela utvecklingsmedel till jämställdhetsintegrering* i bla kommuner. Utbf avser att genom staden söka sådana medel. Ansökan kommer att hanteras av Jämställdhets och mångfaldsgruppen på Utbf och inom samverkanssystemet.

*Jämställdhetsintegrering innebär ”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsprocessen.

”Skolors arbete med att motverka mobbing och annan kränkande behandling” läsåret 2006-2007

Av rapporten ”Skolors arbete med att motverka mobbing och annan kränkande behandling” läsåret 2006-2007 (Stockholms stads skolinspektörer) framgår att skolor som framgångsrikt arbetat med att motarbeta och hantera kränkande behandling av elever kännetecknas av en engagerad och kunnig ledning. Av rapporten framgår vidare bl a att:

”Kvaliteten på pedagogens ledarskap och deras förmåga att engagera elevgrupperna i diskussioner och gestaltningar av konkreta och för eleverna meningsfulla situationer bedömer vi som avgörande för att framgångsrikt motverka trakasserier och annan kränkande behandling. Vår uppfattning är att organisationen kring och stödet till pedagogerna i detta avseende bör förbättras.”
Vid upprättandet av denna plan har dessa konstateranden och rapporten i övrigt beaktats.

Råd och stöd i fall av diskriminering

Alla ska ha samma möjligheter att arbeta eller söka arbete i Stockholms stad utan att riskera att utsättas för diskriminering. Ingen i stadens verksamhet får diskrimineras på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder eller könsöverskridande identitet eller uttryck. Den som upplever sig diskriminerad kontaktar i första hand sin chef, i andra hand Personalavdelningen. Den som även efter dessa kontakter behöver råd och stöd kan även kontakta stadens diskrimineringsfunktionär.

Jämställdhets- och mångfaldsarbete inom Utbildningsförvaltningen

Förvaltningsövergripande (central) Jämställdhets- och mångfaldsarbete

- Personalavdelningen samordnar arbetet med att upprätta och följa upp Utbf's jämställdhets- och mångfaldsplan. Utvärdering och uppföljning av den förvaltningsövergripande Jämställdhets- och mångfaldsplanen redovisas i verksamhetsberättelsen.
- I verksamhetsberättelsen ska finnas en redovisning av eventuella diskrimineringsärenden och tillhörande kostnader.

- Personalavdelningen ger genom Forum för jämställdhet, mångfald och likabehandling tillfällen till erfarenhetsutbyte, kompetensutveckling och inspiration för representanter från skolor och enheter (SVG) som har särskilda uppdrag/ansvar eller fungerar som enheternas kontaktpersoner.
- Utbildning på området jämställdhet, mångfald och likabehandling riktad särskilt till ”nya” chefer ges i första hand inom ramarna för ”introduktionsutbildning för nya chefer”. Chefer informeras fortlöpande om förändringar och erbjuds återkommande kompetensutveckling.
- Samverkan i Stockholms stad – FAS 05 innebär en integration av arbetsmiljö-, medbestämmande- och verksamhetsfrågor. Grunden för samverkan är delaktighet för alla anställda. Den enskilde medarbetaren samverkar i APT (arbetsplatsträffar), fackliga representanter och arbetsgivaren samverkar i SVG (samverkansgrupper) och FVG (förvaltningsgrupp). Jämställdhets- och mångfaldsfrågor hanteras i FVG och bereds i PA-utskottet. För att fånga upp idéer och behov och för att arbeta fram förslag på området till PA-utskottet finns en partssammansatt grupp, ”Jämställdhets och mångfaldsgruppen” där personalavdelningen är sammankallande.

Lokalt Jämställdhets- och mångfaldsarbete på skol- och enhetsnivå (SVG)

- Då UtbF:s förvaltningsövergripande jämställdhets- och mångfaldsplan har en allmän övergripande inriktning ska central förvaltning och varje skola och enhet (SVG) upprätta en lokal plan med utgångspunkt i enhetens behov, lokala förutsättningar och aktuella styrdokument.
- Förutom att upprätta en egen jämställdhets- och mångfaldsplan skall varje skola och enhet (SVG) även ha aktuella riktlinjer för hur man motverkar och hanterar sexuella trakasserier. Av riktlinjerna ska bl a framgå till vem/vilka de anställda ska vända sig i fall av sexuella trakasserier.
- Varje skolenhet inom UtbF ska upprätta en likabehandlingsplan. Planen skall syfta till att främja barns och elevers lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder och att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling. I planen skall planerade åtgärder redovisas. Planen ska årligen följas upp och ses över. Till stöd och som ett verktyg i likabehandlingsarbetet har UtbF utarbetat skriften ”Trygghet och studiero i skolan”.

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	Enkät till rektorer/chefer	Respektive chef, tillses att lagstiftning och styrdokument behandlas i SVG och APT	Personalavdelningen gör förfrågan/enkät om så skett till enheternas kontaktpersoner/rektorer Redovisas i VB.
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 målpåföljelse fastslår stadens skolinspektörer att det behövs en gemensam diskussion rektorer emellan och mellan övergripande ledning och rektorer för att gemensamt reflektera över och tolka styrdokumentens 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	Personalavdelningen följer upp, redovisas i VB

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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. Enkätresultaten för UtbF uppdelat efter kön och etnicitet finns på intranätet.</p> <p>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.</p>	<p>Personalchef, personalavdelningen 2009</p> <p>Personalchefen i samverkan med berörda avdelningar</p> <p>Personalchefen Personalavdelningen 2009</p>	<p>Personalavdelningen följer upp, redovisas i VB</p> <p>Personalavdelningen/ berörda avdelningar följer upp, redovisas i VB</p> <p>Personalavdelningen följer upp, redovisas i VB</p>

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
<p>Diskriminering eller trakasserier med anledning av grunderna ovan skall inte förekomma.</p>	<p>En seminarierie ”Att leda mångfald - attityder, värderingar och beteenden i en mångkulturell värld” genomförs med deltagande av 25 chefer från Grundskoleavdelningen.</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 UtbF:s Chefs- och ledarprogram” har hittills över 140 chefer deltagit.</p> <p>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 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.</p>	<p>Personalchefen jämställdhets- och mångfaldssamordnaren 2009.</p>	<p>Personalavdelningen följer upp, redovisas i dokumentet uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplån 2009.</p>
<p>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.</p>	<p>Genomföra minst ett seminarium (25 deltagare) inom området e-mobbing.</p>	<p>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.</p>	<p>Personalchefen jämställdhets- och mångfaldssamordnaren 2009.</p>	<p>Personalavdelningen följer upp, redovisas i VB.</p>

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
	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.	Personalavdelningen följer upp, redovisas i VB
3 kap § 5 Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.	Kvinnor och män som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet skall uppmuntras. Föräldralediga erbjuds att ta del av information, kurser mm under ledigheten. Den som är föräldraledig skall inbjudas till arbetsplatsmöten. Sammantraden skall förläggas med hänsyn till småbarnsföräldrars (partiellt föräldraledigas) arbetstider Rutiner för kontakten med föräldralediga	De olika punkterna under målområdet följs upp av Personalavdelningen genom enkät till chefer.	Varje chef Varje chef Varje chef Varje chef Varje chef	Personalavdelningen gör sammanställning av målluppfyllelsen under rubrikens delmål för redovisning i VB.

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
Trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder skall inte förekomma i UtbF' verksamheter.	skall diskuteras i APT och fastställas i SVG. 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	Personalavdelningen kontaktar enheternas kontaktperson/ rektor för att ta reda på om så är fallet. Redovisas i FVG samt i dokumentet uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2009.
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. Jämnare könsfördelning i olika befattningar.	En första utbildning i kompetensbaserad, icke diskriminerande rekrytering genomfördes under november 2008. Med erfarenheter från denna genomförs ytterligare utbildningar på området. Redovisa ett antal rekryteringar ur ett könsperspektiv.	Personalavdelningen	Redovisas i VB Redovisas i VB
§ 7 Rekrytering Etniciteten inom olika befattningar ska spegla förhållandena i stadens befolkning.		Under 2009 ska kunskapen om etniciteten inom ett antal befattningar öka för att ge ett underlag för planering av målinriktade åtgärder.	Personalavdelningen	Redovisas i VB

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
<p>§ 7 Rekrytering</p> <p>Etniciteten bland chefer inom UtfbF ska spegla förhållandena i stadens befolkning.</p>	<p>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.</p>	<p>Ledarskapsutbildningar med ca 20-30 deltagare/omgång startar var 12-18:e månad. Andelen deltagare med annan etnicitet än svensk har hittills varit obetydlig.</p>	<p>Personalavdelningen</p>	<p>Redovisas i VB</p>
<p>3 Kap 7§, 9§</p> <p>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.</p>		<p>Inom 21 av 27 befattningar/befattningsgrupper (USK medarbetar-enkät 2008, se bilaga) råder en ojämn könsfördelning (ej inom 40/60)</p>		

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
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	Redovisas i VB
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 om förhållandena januari 2007. Lönekartläggningar har även genomförts 2002-2006 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 befattningssinnehavare) och baseras på löneuppgifter 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	Personalchefen	Redovisas i PA-utskottet före 2008 års utgång samt i dokumentet uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2009.

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
		<p>hittills har omfattats av stadens respektive UtbF:s arbetsvärdering enligt BAS).</p> <p>Resultat av lönekartläggning/analys:</p> <p>Vid en jämförelse av mäns och kvinnors medianlön i lika och likvärdiga befattningar har inga osakliga löneskillnader beroende på kön hittats.</p>		

Mänskliga rättigheter och internationella konventioner (urval):

Arbete med jämställdhet och mångfald har som grund internationella konventioner om mänskliga rättigheter som t ex FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, FN:s konvention om barnets rättigheter, FN:s Konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor och FN:s Internationell konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering. Aven EU:s arbete bygger på principerna om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna.

Läs mer om mänskliga rättigheter på regeringens [hemsida](#)

Nationella styrdokument (urval):

- Nationella Jämställdhetspolitiska mål

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. En förutsättning för att kunna uppnå detta är att kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden.

- Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och frötidshemmet - Lpo 94
- Läroplan för de frivilliga skolformerna - Lpf 94'

Gemensamt för de båda läroplanerna är bla:

Skolan skall främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Ingen skall i skolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder eller för annan kränkande behandling. Tendenser till trakasserier och annan kränkande behandling skall aktivt motverkas. Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser.

- Diskrimineringslag (2008:567) (1 JAN 2009)

1. kön
2. etnisk tillhörighet
3. religion och annan trosuppfattning
4. sexuell läggning
5. funktionshinder
6. ålder
7. könsöverskridande identitet eller uttryck (exempelvis transpersoner)

- **Skollag (1985:110)**

Citat ur skollagen: *”Verksamheten i skolan skall utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom skolan skall främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö. Särskilt skall den som verkar inom skolan 1. främja jämställdhet mellan könen samt 2. aktivt motverka alla former av kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden.*

Kommunövergripande styrdokument i Stockholm stad (urval):

- **Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter - Stadens riktlinjer för nämnders och bolagsstyrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner.**
- **Personalpolicy i Stockholms stad** Citat ur personalpolicy:n: ”stadens verksamheter skall kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde?”
- **Handikappolitiskt program för Stockholms stad**
- **Ny kurs för Stockholms skolor - skolplan för Stockholm stad**

Citat ur skolplanen: *”Skolan skall hjälpa eleverna att utveckla empati och respekt för andra människors lika värde. Det innebär att skolan aktivt skall arbeta mot mobbning, rasism, sexuella trakasserier och kränkande språkbruk. Skolan skall arbeta aktivt med Jämställdhet mellan kvinnor och män. Flickor och pojkar skall få lika goda utvecklingsmöjligheter i skolan.”*

Budget (urval)

- Citat ur budget: ”Staden ska vara ett föredöme i arbetsrelaterade jämställdhets- och diskrimineringsfrågor.” ”Genom en kvalitetsssäkrad rekryteringsprocess garanteras att det är kompetensen som är avgörande och att diskriminering inte förekommer.”

- Enligt budget skall förvaltningar med fler än 50 anställda redovisa ett jämställdhetsindex. Redovisningen kommer att ske med hjälp av Jämix, ett instrument utvecklat av Nyckeltalsinstitutet. Jämix för att med hårddata spegla jämställdheten i organisationen.

Kommunövergripande uppföljning (urval):

- **Kommunstyrelsens personal- och jämställdhetsutskott** (Följer bl a upp förvaltningars och bolags jämställdhets- och mångfaldsplaner.)
- **Kommunstyrelsens integrationsberedning** (Följer bl a upp förvaltningarnas insatser på integrationsområdet.)

Utbildningsförvaltningens styrdokument:

-
- **Jämställdhets- och mångfaldsplan för Utbildningsförvaltningen**
- **Jämställdhets- och mångfaldspolicy för Utbildningsförvaltningen**
- **Lönepolitiskt program för utbildningsförvaltningen (2005-04-13)**

Utbildningsförvaltningen i siffror ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv

Bilaga

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor
Specialbestämmelse (källa: lönesystemet LISA, oktober 2008)				
Kommunalarbetare (skolmåltpersonal, elevassistenter skolvaktmästrare, barnskötare m fl)	1 942	1 137	3 079	63%
Tekniskt arbete (filmtekniker, ljudtekniker, mediatekniker m fl)	2	18	20	10%
Administrativt arbete (central förvaltning, expeditionspersonal, it-tekniker, biblioteksassistenter m fl)	678	313	991	68%
Socialt arbete (arbetsterapeuter, kuratorer, psykologer, läkare, skolsköterskor m fl)	434	47	481	90%
Kultur/fritid (bibliotekarier, studie- och yrkesvägledare, skoldaghemsassistenter m fl)	1 360	86	275	69%
Förskollärare m fl	5 641	358	1 718	79%
Lärare i allmänna skolväsendet	57	16	73	72%
SFI-lärare	284	160	444	78%
Skolledare				64%
Summa	10 587	4 288	14 875	71%

Könsfördelning bland rektorer (okt 2008): 87 kvinnor (55%) och 70 män (45%)

Andel utrikes födda bland Stockholms stads anställda/UtbF anställda 2007-09-30, procent.
(källa USK, intranätet)

	Kvinnor	Män	Samtliga
Utbildningsförvaltningen	16,7	24,4	19,0
Stockholms stad	25,4	28,3	26,1

Tillfällig vård av barn januari-oktober 2008 UtbF

(källa: lönesystemet LISA)

(källa:	Dagar	Antal	Antal	
Kön	(heltid)	anst	anst i %	
Kvinnor	18 475	73%	10 589	71%
Män	6 833	27%	4 290	29%

Summa 25 308 14 879

Anmälda arbetsskador 2007 bland anställda inom UtbF (ej färdolycksfall)

Summa anmälda arbetsskador/år	83*
* grundskolor och skolbarnsomsorg	varav 66%/kv
ingår från 2007-07-01	
*11 anmälningar med visandedatum före 2007 ingår	

Medarbetarenkäten (USK) 2008 Nöjd Medarbetar Index, NMI Utbildningsförvaltningen Befattningsgrupper NMI (medel samtliga)= 58	Andel kvinnor %	Kvinnor NMI	Män NMI	Andel födda i Sverige %	Född i Sverige NMI	Utrikes födda NMI
1 Lärare grundskola tidigare år	87	57	57	91	58	56
2 Lärare grundskola senare år	72	54	52	88	53	54
3 Lärare gy teoretiska ämnen	58	56	55	88	56	56
4 Yrkeslärare gy/vux prakt ämn	58	61	62	86	60	65
5 Lärare praktiskt estetiska ämn flera skolformer	68	53	59	92	55	54
6 Specialpedagog/lärare	85	57	57	90	56	65
7 Lärare idrott	53	56	57	88	56	59
8 Modersmåslärare	63	61	60	få svar	få svar	60
9 SFI-lärare	78	62	64	46	63	få svar
10 Barnskötare	77	61	55	81	58	66
11 Förskol lärare	92	60	58	89	59	62
12 Fritidspedagog	74	58	60	87	58	57
13 Elevassistent	74	59	61	75	58	61
14 Bibliotek	83	54	59	74	55	57
15 Rektor	54	66	63	93	64	70
16 Biträdande rektor	67	62	66	94	63	61
17 Adm personal skola	95	59	56	85	59	64
18 Elevvårdande personal	92	62	69	90	63	62
19 Skolmålfridspersonal	87	61	64	64	60	63
20 Vaktmästare	få svar	få svar	62	64	58	69
21 IT relaterade (tekn) befattningar	14	54	57	69	56	61
22 Särskola	få svar	58	få svar	80	60	49
23 Central förv adm personal	78	54	61	90	55	61
24 Skolintendent	67	64	66	81	64	68
25 Studie- och yrkesvägledare	85	58	70	få svar	59	få svar
26 Föreståndare fritidshem	76	55	42	få svar	52	få svar
0 Ej placerade befattningar	65	57	58	80	57	59

Nöjd Medarbetar Index, NMI, är en etablerad modell för mätning av medarbetartillfredsställelse. NMI varierar från 0-100, ju högre värde desto nöjdare medarbetare. Värden över 40 är ”godkända”.

Medarbetarenkäten (USK) 2008 Befattningsgrupper Fråga 41: På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna Fråga 42: Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande behandling på arbetet.	Kvinnor		Män		Född i Sverige		Utrikes födda	
	Arbets- belastning	Fråga 41	Arbets- belastning	Fråga 41	Arbets- belastning	fråga 42	Arbets- belastning	fråga 42
1 Lärare grundskola tidigare år	5,2	8,1	5,8	8,7	5,3	9,2	5,2	8,3
2 Lärare grundskola senare år	4,8	7,6	5,6	8,4	5,0	9,0	5,5	7,7
3 Lärare gy teoretiska ämnen	5,5	7,5	5,9	8,7	5,7	8,9	5,3	8,2
4 Yrkeslärare gy/vux prakt ämnen	6,3	6,5	6,5	8,5	6,4	8,3	5,9	8,5
5 Lärare praktiskt estetiska ämnen flera skolformer	5,3	7,1	6,3	8,4	5,6	8,7	6,2	8,2
6 Specialpedagog/lärare	5,7	8,0	6,3	8,7	5,7	9,0	6,3	8,7
7 Lärare idrott	5,5	7,7	6,4	8,3	5,9	8,8	5,9	8,0
8 Modersmålslärare	6,6	8,1	6,8	7,7	Få svar	få svar	6,6	7,6
9 SFI-lärare	6,2	9,5	6,5	8,1	6,3	9,3	Få svar	få svar
10 Barnskötare	6,6	7,8	6,8	8,0	6,5	9,0	7,2	8,6
11 Förskolare	6,2	8,2	6,8	8,2	6,2	9,1	6,7	8,4
12 Fritidspedagog	6,3	7,8	6,8	8,3	6,4	9,1	6,5	8,1
13 Elevassistent	6,6	7,7	7,1	8,0	6,8	8,8	6,7	8,3
14 Bibliotek	6,3	6,9	7,3	8,2	6,6	8,4	6,3	6,9
15 Rektor	5,3	9,6	6,1	9,6	5,6	9,6	6,8	9,5
16 Biträdande rektor	5,9	9,0	6,3	9,3	6,0	9,3	6,5	8,9
17 Adm personal skola	7,0	7,7	6,0	7,6	7,0	8,8	6,7	8,0
18 Elevvårdande personal	6,7	8,3	7,5	9,2	6,8	9,3	6,1	9,1
19 Skolmåltidspersonal	7,1	7,7	7,6	8,1	7,1	8,5	7,3	7,9
20 Vaktmästare	Få svar	få svar	7,4	8,2	7,3	8,5	7,5	8,2
21 IT relaterade (tekn) befattningar	6,8	7,5	6,4	8,3	6,5	8,8	6,5	7,6
22 Särskola	6,1	7,8	Få svar	få svar	6,0	8,5	5,5	7,1
23 Central förv adm personal	6,7	7,8	6,9	8,5	6,8	9,1	6,8	8,7
24 Skolintendent	7,1	8,4	7,2	8,6	7,1	9,1	7,1	8,1
25 Studie- och yrkesvägledare	6,2	7,7	7,7	8,7	6,4	8,5	Få svar	få svar
26 Förestandare fritidshem	6,0	8,3	6,3	8,0	6,1	8,9	Få svar	få svar
0 Ej placerade befattningar	5,9	7,7	6,5	8,3	6,0	8,8	6,5	7,9

Jämförelse medelvärden för frågeområdet arbetsbelastning samt för frågorna 41 och 42. Skalan är 1-10 där 10 innebär högst värdering.

Sjukfrånvaro bland anställda Utbf första halvåret 2008 Källa Tieto Enator

	Antal anst	Sjukfrånv %
KVINNOR	11 428	7,1
MÄN	4 888	4,3

Befattning	Antal anst	Sjukfrånv %	Befattning	Antal anst	Sjukfrånv %
BARNSKÖTARE	1 285	9,7	LÄRARE	405	2,9
FÖRSKOLLÄRARE	730	8,3	GRSSV/SH		
SEKRETERARE	18	6,7	LÄRARE	601	5,2
			GRSSV/SP	191	5,6
SJUKSKÖTERSKA	4	1,1	LÄRARE GRS ÖVR		
			LÄRARE GY	309	3,1
			MA/NO		
SOCIALSEKR	2	0,0	LÄRARE GY	294	3,0
TEKNIKER	4	0,0	SV/SO	421	4,1
VÅRDBITRÄDE	1	0,0	LÄRARE GY SV/SP	13	1,4
ASSISTENT	68	9,5	LÄRARE GY TEKN	52	4,9
KAMMARSKRIVARE	2	5,5	LÄRARE GY EKON	444	4,5
LÄRARE LÅGSTAD	897	5,9	LÄRARE IDROTT	274	5,4
LÄRARE MELLANST	670	5,4	LÄRARE MUSIK	162	1,7
LÄRARE GRM/NO	227	2,7	REKTOR	803	8,0
LÄRARE GRTSV/SH	324	4,1	FRITIDSPEDAGOG	323	3,4
LÄRARE GRT ÖVR	144	3,5	REKTOR BITR	11	0,1
LÄRARE GRSM/NO	481	4,3	ENHETSCHIEF		