



## **Förvaltningsövergripande stöd till lokalt arbete med jämställdhet, mångfald och likabehandling**

Personalavdelningen ska genom "Forum för jämställdhet, mångfald och likabehandling" ge enheterna stöd och inspiration i det lokala arbetet med jämställdhet, mångfald och likabehandling genom att erbjuda kompetensutveckling och tillfällen till erfarenhetsutbyte. I detta arbete ska vi både anlita extern kompetens och ta tillvara och göra det möjligt att sprida kunskaper, erfarenheter och goda exempel från våra verksamheter. Vi ska vara lyhörda för behov och önskemål inom organisationen. Exempelvis kan olika former av nätverksbyggande stödjas. På sikt ska det vara möjligt att tillgodose både basala behov och behov av utveckling hos medarbetare som redan har hög kompetens och stor erfarenhet på området jämställdhet, mångfald och likabehandling.

Utbildning på området jämställdhet, mångfald och likabehandling riktad till chefer ges inom ramarna för "Chefs- och ledarutbildningen" och ingår i Chefsportföljen.

### **Utbildningsförvaltningens uppföljning (urval):**

- **Uppföljning enligt Jämställdhets- och mångfaldsplanen**
- **Respektive skola/enhet (SVG) följer upp** arbetet enligt lokal jämställdhets- och mångfaldsplan som en del av ordinarie verksamhetsuppföljning.

### **Jämställdhets- och mångfaldsarbete inom Utbildningsförvaltningen.**

#### **Förvaltningsövergripande (centralt) Jämställdhets- och mångfaldsarbete**

- Personalavdelningen samordnar arbetet med att upprätta och utvärdera UtbF:s jämställdhets- och mångfaldsplan och policy.
- 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.
- Jämställdhets- och mångfaldsfrågor bereds i FVG genom PA-utskottet. För att fånga upp idéer och behov och för att arbeta fram förslag på området till PA-utskottet finns en arbetsgrupp (Jämställdhets och mångfaldsgruppen) bestående av fackliga representanter och tjänstemän från Personalavdelningen och verksamhetsavdelningarna.



- Utvärdering och uppföljning av den förvaltningsövergripande Jämställdhets- och mångfaldsplanen redovisas i verksamhetsberättelsen.
- I verksamhetsberättelsen ska finnas en redovisning av eventuella diskrimineringsärenden och tillhörande kostnader.
- Samverkansavtalet innebär en integration av arbetsmiljö-, medbestämmande- och verksamhetsfrågor. Grunden för samverkan är direktinflytande för alla anställda. Den enskilde medarbetaren, fackliga representanter och arbetsgivaren samverkar i enlighet med UtbF:s samverkansavtal i APT (arbetsplatsträffar), SVG (samverkansgrupper) och FVG (samverkansgrupp). Kopplad till FVG finns en arbetsgrupp (Jämställdhets och mångfaldsgruppen) bestående av fackliga representanter och tjänstemän från Personalavdelningen och verksamhetsavdelningarna.

#### **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 en aktuell policy för hur man motverkar och hanterar sexuella trakasserier.
- Varje skolenhet inom UtbF ska även 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.



## Utbildningsförvaltningen i siffror - ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv

<b>Specialbestämmelse</b> källa: lönesystemet LISA, hösten 2007)	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor %</b>
Yrkesarbetare	0	1	1	0 %
Kommunalarbetare (skolmåltidspersonal, elevassistent, skolvaktmästare, fritidsledare, kamratstödjare)	2 060	1 224	3 284	63 %
Tekniskt arbete (filmtekniker, ljudtekniker, medietekniker, verkmästare)	2	18	20	10 %
Administrativt arbete (central förv, expeditionspers, IT-tekn, fö bibl, bibl ass, kontorsvaktm, projektled m fl)	697	319	1 016	69 %
Socialt arbete (arbetsterapeuter, kuratorer, psykologer, läkare, skolsköterskor)	457	44	501	91 %
Kultur/fritid (bibliotekarier, studie- och yrkesvägledare, skoldagshemsassistenter, institutionstekniker)	197	103	300	66 %
Förskollärare m fl	1 351	379	1 730	78 %
Lärare i allmänna skolväsendet	5 732	2 212	7 944	72 %
SFI-lärare	56	16	72	78 %
Skolledare	284	159	443	64 %
<b>Summa</b>	<b>10 836</b>	<b>4 475</b>	<b>15 311</b>	<b>71 %</b>

<b>Specialbestämmelse</b> (källa: lönesystemet LISA, oktober 2008)	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>
Kommunalarbetare (skolmåltidspersonal, 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, skoldagshemsassistenter m fl)	189	86	275	69%
Förskollärare m fl	1 360	358	1 718	79%
Lärare i allmänna skolväsendet	5 641	2 153	7 794	72%
SFI-lärare	57	16	73	78%
Skolledare	284	160	444	64%
<b>Summa</b>	<b>10 587</b>	<b>4 288</b>	<b>14 875</b>	<b>71%</b>

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

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Resultat 2008
<p><b>3§ JämL 4§ EDA</b> <b>De fysiska och psykosociala arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla anställda oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.</b></p> <p>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>I uppföljningen av planen redovisa genomförda aktiviteter</p> <p>Successivt förbättrade värderingspoäng / resultat i kommande medarbetarenkäter/ elevenkäter</p>	<p>Före Utbildningsförvaltningens omorganisation vid halvårsskiftet fanns ett jämställdhets- och mångfaldsnätverk inom Utbildningsförvaltningen. För att ge nätverkets medlemmar tillfällen till kompetensutveckling, erfarenhetsutbyte och inspiration erbjöds dessa deltagande i seminarier, föreläsningar och workshops som genomfördes i samverkan med FVG's PA-utskott.</p> <p>För att fortsatt 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>Personalavdelningen i samarbete med övriga avdelningar.</p> <p>Personalchefen Chefsutvecklaren Personalavdelningen</p>	<p>Genom "FORUM för jämställdhet, mångfald och likabehandling" har seminarier med följande teman erbjudits: (ca 25 deltagare/tillfälle)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Att förankra likabehandlingsarbetet i teori och praktik</li> <li>2. Att arbeta med attityder i personalgrupper</li> <li>3. Genusperspektiv i skolans värld</li> <li>4. Invandrarens ansvar i integrationsprocessen.</li> <li>5. "Mångfald eller enfald" interaktiv teater om rekrytering</li> <li>6. Pedagogik och interkulturell didaktik.</li> </ol>
<p><b>Arbetsförhållanden</b> 4§ JämL 5§, 6§ EDA</p>	<p>Förbättrade värderingspoäng /resultat i medarbetarenkäten (USK) 2008, dels vad gäller urvalet frågor ovan, dels ur ett vidare köns och etnicitetsperspektiv.</p>	<p><b>Kartläggning av arbetsförhållanden:</b> Samtliga tillsvidareanställda medarbetare har haft möjlighet att delta i av USK genomförda medarbetarenkäter 2004, 2006 och 2008. Enkätresultaten för hela UtbF uppdelat på kön och etnicitet kommer att läggas in på hemsidan.</p>	<p>Personalchef, personalavdelningen 2008</p>	<p>USK har med Medarbetarenkät 2008 infört NMI, Nöjd Medarbetar Index. På intranätet redovisas NMI samt <b>enkätfrågorna 41, 42</b> samt <b>värderingen av arbetsbelastning</b> för <b>26 befattningar</b> inom UtbF efter <b>kön och etnicitet</b>.</p>

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Resultat
En intresseväckande och informativ kartläggning/nulägesanalys av god kvalitet som utgångspunkt i jämställdhets- och mångfaldsarbetet.	Fler relevanta nyckeltal i Jämställdhets- och mångfaldsplanen.	Utveckla kartläggning/nulägesanalys för att ha ett bra underlag för Jämställdhets- och mångfaldsplanen/för relevanta åtgärder. Verktyg är bl a medarbetarenkäter(USK)/elevenkäter/brukarundersökningar.	Personalchefen Personalavdelningen 2008	Medarbetarenkät 2008 är den första mätningen omfattande organisationen från 2007-07-01 samt med NMI. Medarbetarenkät 2009 kommer att utgöra första tillfälle att följa resultatutvecklingen.
Diskriminering eller trakasserier med anledning av grunderna ovan skall inte förekomma.	25 chefer från Grundskoleavdelningen erbjuds deltagande i seminarieserien ”Att leda mångfald - attityder, värderingar och beteenden i en mångkulturell värld.	<p>Seminarieserien ”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 seminarieserierna som är en del av ”Chefs- ledarportföljen” har t.o.m. 2007 ca 125 chefer deltagit.</p> <p>För 2008 planeras ytterligare en seminarieomgång med ca 25 deltagare.</p> <p>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 motverka diskriminering och trakasserier och främjandet av en verksamhet som är inkluderande och som tillvaratar mångfaldens potential.</p>	Personalchefen jämställdhets- och mångfaldssamordnaren 2008.	<p>En seminarieomgång (innebär deltagande i tre halvdagsseminarier) med 25 deltagare, främst skolledare har genomförts.</p> <p>Vidare har en liknande, något förkortad seminarieomgång, med deltagande av 19 kökschefer genomförts.</p> <p>Ett mål med de båda seminarieomgångarna är att motverka diskriminering och trakasserier samt främjandet en verksamhet som är inkluderande och som kan ta tillvara mångfaldens potential.</p> <p>Seminarieserierna ska ge tillfälle till reflektion, erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling kring frågor om attityder, värderingar och beteende samt ge en orientering om lagstiftningen på området.</p> <p>Tom 2008 har totalt ca 180 chefer/arbetsledare deltagit i seminarieserierna som är en del av ”Chefsprogrammet”.</p>

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Resultat
Alla anställda ska ges kännedom om aktuell lagstiftning, stadens och UtbF:s styrdokument.	Resultat av förfrågan/enkät ska minst motsvara föregående år	<b>Enkät till rektorer/chefer</b> <b>1.Lagstiftning, policy planer</b> <b>Har alla anställda informerats om?:</b> 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	<b>54 svarande skolenheter</b>  1a: 85 % svarar ja  1b: 67% svarar ja  1c: 66% svarar ja
<b>5§ JämL</b> <b>Kvinnor och män skall kunna kombinera föräldraskap, familjeliv och arbetsliv</b>	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.  Sammanträden skall förläggas med hänsyn till småbarnsföräldrars arbetstider  <b>Rutiner för kontakten med föräldralediga skall diskuteras i APT och fastställas i SVG.</b>	<b>De olika punkterna under målområdet:följs upp genom enkätfrågor till rektorer/chefer:</b>  3a. Uppmuntras anställda att utnyttja sin rätt till föräldraledighet?  3b. Erbjuds föräldralediga att ta del av information om kurser mm under ledigheten?  3c. Inbjuds föräldralediga till personalmöten?  3d. Förlägger ni sammanträden med hänsyn till föräldraledigas arbetstider (behov)?  3e. Har rutinerna för kontakten med föräldralediga hanterats i samverkan?	Varje chef  Varje chef  Varje chef  Varje chef  Varje chef	3a: 100% av 51 svarande svarar ja  3b: 87% av 52 svarande svarar ja (stys ofta av den enskildes önskemål/behov)  3c: 72% av 50 svarande svarar ja (stys ofta av den enskildes önskemål/behov)  3d: 71% av 49 svarande svarar ja  3e: 53% av svarande svarar ja

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Resultat
<p><b>6 § JämL 6§ EDA (AFS 1993:17)</b>  <b>Trakasserier på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning skall inte förekomma i UtbF´ verksamheter.</b></p>	<p>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).</p>	<p><b>De olika punkterna under målområdet följs upp genom enkätfrågor till rektorer/chefer:</b></p> <p>2a. 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</p> <p>2b. Vet alla vart de ska vända sig om trakasserier, kränkningar och diskriminering förekommer?</p>	<p>Varje chef</p> <p>Varje chef</p>	<p>Information på området finns ofta i enheternas likabehandlingsplaner som vanligtvis omfattar både elever och medarbetare .</p> <p>2a: 98% av 54 svarande svarar ja</p> <p>2b: 100% av svarande svarar ja</p>
<p><b>7 § JämL Rekrytering</b>  Arbetsgivaren skall genom utbildning och kompetensutveckling främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika befattningar.</p> <p><b>8-9 § JämL Rekrytering</b>  Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.</p> <p><b>§ 2 EDA Rekrytering</b>  Etniciteten inom olika befattningar ska spegla förhållandena i stadens befolkning.</p>	<p>Redovisa ett antal rekryteringar ur ett könsperspektiv.</p> <p>Under perioden 2008-2012 ska etniciteten i ett ökat antal befattningar spegla etniciteten i stadens befolkning.</p>	<p>Inom målområdet rekrytering erbjuda chefer/rektorer deltagande i utbildningen kompetensbaserad, ickediskriminerande rekrytering.</p> <p>Under 2008 ska kunskapen om etniciteten inom ett antal befattningar öka för att ge ett underlag för planering av målinriktade åtgärder.</p>	<p>Personalavdelningen</p>	<p>Ca <b>25 chefer och fackliga företrädare har deltagit i halvdagsutbildningen ”Kompetensbaserad rekrytering”</b> med Malin Lindelöw forskare och fil.dr. i psykologi. Kompetensbaserad rekrytering är en effektiv och träffsäker rekryteringsmetod som kan säkerställa att diskriminering i samband med rekrytering undviks.</p> <p>Stadens strategi för att nå målen under denna rubrik är att kvalitetssäkra en kompetensbaserad rekryteringsprocess och</p>

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Resultat
<p><b>§ 2 EDA Rekrytering</b> Etniciteten bland chefer inom UtbF 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>Chefsrekryteringsutbildningar med ca 60 deltagare/omgång startar var 12-18:e månad. Andelen deltagare med annan etnicitet än svensk har hittills varit obetydlig.</p>		<p>därigenom garantera att det är kompetensen som är avgörande och att risken för diskriminering därigenom minimeras.</p>
<p><b>16 § Föräldraledighetslag</b> Utveckla metod/verktyg för att kunna bedöma om och i så fall på vilket sätt föräldraledighet kan påverka lön och löneutveckling.</p>	<p>Under 2008 ta fram ett förslag till analysmetod/verktyg.</p>	<p>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. För att främja att lagens syfte efterlevs kan en praktiskt användbar analysmetod/analysverktyg behövas.</p>	<p>Personalchefen</p>	<p>Det har under 2008 inte funnits utrymme att utveckla en praktiskt användbar analysmetod eller lämpligt analysverktyg.</p>



Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Resultat
<p><b>10§ Lönekartläggning och analys</b> <b>Lika lön för lika eller likvärdigt arbete.</b></p>	<p>Under 2008 skall lönekartläggning och analys enligt jämställdhetslagens bestämmelser omfatta alla befattningar med tio eller fler befattningsinnehavare.</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 befattningsinnehavare) och baseras på löneuppgifter per <b>2007-12-31</b>.</p> <p>Kartläggningen omfattar dels kvinnor och män i <b>lika arbeten</b> (befattningar), dels kvinnor s och mäns medianlöner i <b>likvärdiga arbeten</b> (gäller arbeten som hittills har omfattats av stadens respektive UtbF:s arbetsvärdering enligt BAS.</p> <p>De flesta <b>typbefattningar</b> vid skolenheterna är värderade.</p> <p>Vid central förvaltning har värderingsarbetet påbörjats vid vissa avdelningar.</p>	<p>Personalchefen</p>	<p>Redovisas i PA-utskottet 2009-01-28</p>
<p><b>11§ Handlingsplan för jämställda löner</b></p>		<p><b>Resultat av lönekartläggning/analys:</b></p> <p>Vid en jämförelse av mäns och kvinnors medianlön i <b>lika såväl som likvärdiga befattningar</b> har inga osakliga löneskillnader beroende på kön hittats.</p>	<p>Personalchefen</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. Även EU:s arbete bygger på principerna om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna.

Läs mer om mänskliga rättigheter på regeringens hemsida <http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/>

## 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 fritidshemmet - 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.*

- **Jämställdhetslag** (1991:433) (JämL)
- **Lag** (1999:130) **om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.** (EDA)
- **Lag** (1999:132) **om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.** (FUDA)
- **Lag** (1999:133) **om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.** (SEDA)
- **Lag** (2006:67) **om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever** (Elevskyddslagen)
- **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 Stockholms stad (urval):

- **Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter - Stadens riktlinjer för nämnders och bolagsstyrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner.**
- **Skolplan för Stockholms stad**
- **Handikappolitiskt program för Stockholms stad (2004)**  
<http://slk.intranat.stockholm.se/Upload/Stads%c3%b6vergripande/Dokument/Styr-%20och%20st%c3%b6ddokument/Stads%c3%b6vergripande%20styrdokument/Funktionshinder%20-%20Lista/Handikappolitiskt%20program%20f%c3%b6r%20Stockholms%20stad%20Staden.pdf>
- **Av budget 2008 framgår att ett antal policy/styrdokument som har direkt betydelse för området jämställdhet och mångfald utgår eller avses omarbetas under 2007. Exempel på sådana dokument är:** Arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad (2006), Jämställdhetspolicy för Stockholms stad (1998), Plan för jämlikhet, integration och mångfald (2005), Personalpolicy för Stockholms stad (2006), Lönepolitik i Stockholms stad (1999)

## 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**  
<http://utbildning.intranat.stockholm.se/Upload/Utbf/Dokument/I%20min%20yrebsroll/Styr-%20och%20st%c3%b6ddokument/J%c3%a4mst%c3%a4ldhets-%20och%20m%c3%a5ngfaldspolicy%20Utbf.doc>
- **Lönepolitiskt program för utbildningsförvaltningen (2005-04-13)**  
<http://utbildning.intranat.stockholm.se/Upload/Utbf/Dokument/I%20min%20yrebsroll/Styr-%20och%20st%c3%b6ddokument/L%c3%b6nepolitiskt%20program%20f%c3%b6r%20Utbf.pdf>