



### Förvaltningsövergripande jämställdhets- och mångfaldsarbete

Enligt [KF:s Riktlinjer för nämnder och styrelseras jämställdhets- och mångfaldsarbete](#) som konkretiserar lagstiftningen ska utbildningsförvaltningen upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan som redovisas som bilaga till verksamhetsplanen. Planen följs upp årligen i samband med verksamhetsberättelsen med redovisning av eventuella avvikelser från mål. I verksamhetsberättelsen ingår redovisning av eventuella diskrimineringsärenden med tillhörande kostnader.

Analys och utvärdering av resultatet från denna planperiod redovisas i efterföljande jämställdhets- och mångfaldsplan. Personalavdelningen samordnar detta arbete. I planen redovisar respektive avdelning förvaltningsövergripande mål och åtgärder med utgångspunkt i kartläggning och behovsanalys och enligt KF:s riktlinjer.

Den förvaltningsövergripande planen innehåller också riktlinjer för det lokala (SVG-nivå) jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom utbildningsförvaltningen.

**CEMR:s deklaration om jämställdhet på lokal och regional nivå**  
Staden undertecknade 2008 [CEMR:s deklaration om jämställdhet på lokal och regional nivå](#). Respektive avdelning bör därför planera för att inom sitt ansvarsområde fullgöra sina åtaganden enligt deklarationen. För att säkerställa att dessa åtaganden fullgörs förbinder sig varje undertecknare att upprätta en jämställdhetsplan där den redovisar sina prioriteringar och åtgärder samt de resurser som skall tilldelas för ändamålet.

**Jämställdhetsintegrerad skola i världsklass** (i detta dokument fortsättningsvis benämnt "Hållbar jämställdhet")

Inom personalavdelningen har under andra halvåret 2009 utvecklingsarbetet "Hållbar jämställdhet - Jämställdhetsintegrerad skola i världsklass"

inletts. Utvecklingsarbetet är finansierat av Sveriges kommuner och landsting, SKL tom 2010-12-31 varefter åtgärder som visat sig stödja stadens och lagstiftningens jämställdhetspolitiska mål permanentas/utvecklas vidare. Utvecklingsarbetet "Hållbar jämställdhet" genomförs under 2010 i första hand i samarbete med bl a grundskoleavdelningen, gymnasieavdelningen och kvalitets- och ekonomiavdelningen. Utvecklingsarbetets mål är utforma styr- och uppföljningssystem som säkerställer att verksamheten utformas och att resurser fördelas likvärdigt så att de svarar mot båda köns villkor och behov. Under året fortsätter utvecklingen av ett index som speglar jämställdhetsarbetet vid respektive enhet. Ett sådant index förbättrar jämförservicen för brukarna samtidigt som det ger vägledning för enhetens målinriktade åtgärder på området.

Inom ramarna för utvecklingsarbetet ges utbildning till bl a förvaltningsledning, rektorer, strategiska funktioner samt riktad handledning till grupper inom ett antal pilotskolor.

#### **Forum för jämställdhet, mångfald och likabehandling**

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. Under 2010 kommer arbetet att bedrivas i nära samarbete med utvecklingsarbetet "Hållbar jämställdhet". I arbetet 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.

### **Information / utbildning**

Information och 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.

### **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 diskrimineringsfunktion.

**JÄMIX** (ett index som med nio nyckeltal som speglar jämställdheten i organisationen).

Utbildningsförvaltningen tar årligen i samarbete med SLK och Nyckeltalsinstitutet fram ett index kallat JÄMIX som speglar jämställdheten i organisationen. (ett högt poäng indikerar hög grad av jämställdhet i organisationen) Utbildningsförvaltningens fick 2008 122 poäng (2007 116 poäng). 2008 fick Stockholm stad som helhet 133 poäng. Resultat 2008 visar på bl a följande förbättringsområden; *lång sjukfrånvaro* (kvinnor överrepresenterade), *tillsvidareanställda* (kvinnor underrepresenterade), *sysselsättningsgrad* (kvinnor arbetar i mindre utsträckning heltid) *yrkesgrupper* (låg andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning, inom 40-60%).

[Läs mer om JÄMIX 2008 för Utbildningsförvaltningen.](#)

### **Samverkansavtalet**

Samverkan i Stockholms stad – FAS 05 innebär en integration av arbetsmiljö-, medbestämmande- och verksamhetsfrågor. Grunden för samverkan är delaktighet för alla anställda. Alla medarbetare tillhör en arbetsplatsträff, APT och ges där tillfälle till dialog med chef /arbetsgivare. Fackliga representanter och arbetsgivaren samverkar i SVG (samverkansgrupper) och FVG (förvaltningsgrupp). Jämställdhets- och mångfaldsfrågor hanteras i FVG och bereds i FVG:s PA-utskott. 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.

## Utbildningsförvaltningens riktlinjer för lokalt jämställdhets- och mångfaldsarbete

Från 2009-01-01 infördes den nya sammanhållna diskrimineringslagstiftningen och stadens ([KF:s Riktlinjer för nämnder och styrelser jäms- tälldhets- och mångfaldsarbete](#)). Enligt utbildningsförvaltningens riktlinjer ska varje skola/enhet (SVG) ha en plan för det lokala jämställdhets- och mång- faldsarbetet som utgår från lokala behov och förutsättningar (enligt kart- läggning och analys på relevanta nivåer) och som följer KF:s riktlinjer. Planen ska utgöra en del av/bilaga till lokal arbetsplan/verksamhetsplan.

Kartläggning och analys (statistik, enkäter, utvecklingssamtal mm) av verksamheten, bl a ur ett jämställdhetsperspektiv bildar utgångspunkt för mål och åtgärder. Målen ska vara mätbara och möjliga att följa upp.

Åtgärder för att nå målen ska i första hand vara framåtsyftande och av generell eller kollektiv natur. Planen omfattar två perspektiv och förankras inom ramarna för samverkanssystemet.

### Servicegivarperspektiv (elever, vårdnadshavare, allmänhet)

Det yttre perspektivet kan tillgodoses med **hänvisning till** skolenhetens **likabehandlingsplan** (diskrimineringslagstiftningen, 3 kap. 14- 16 §§) och **plan mot kränkande behandling** (skollagen 14 a kapitel). Likabehand- lingsplan och plan mot kränkande behandling kan sammanföras till en plan **under förutsättning att denna uppfyller kraven i respektive lag- stiftning**. I en sammanhållen plan är det särskilt viktigt att inte någon av diskrimineringsgrunderna\* ”tappas bort”.

### Arbetet ska bedrivas i enlighet med KF:s riktlinjer vilket bl a innebär att:

- ”Utveckla metoder i syfte att synliggöra , motverka och bryta diskriminerande föreställningar och strukturer i relation till brukarna av stadens service. Detta ska ske på ett aktivt och plan- mässigt sätt med uppsatta mål och årlig uppföljning.
- Rättvist fördela resurser med beaktande av diskriminerings- grunderna.

- *Verka för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden*
- *Analysera förändringsförslag ur ett genus- och mångfaldsperspek- tiv. ”*

### För stöd i arbetet:

- ”Förebygga diskriminering och kränkande behandling. Främja likabehandling” en handledning från [Diskriminerings- ombudsmannen](#) (DO) och [Barn- och elevombudet](#), Skolinspektionen/BEO eller Utbildningsförvaltningens riktlinjer [Trygghet och studiero i skolan](#)
- [Metodförteckning](#) ”Hållbar jämställdhet”

### Arbetsgivarperspektiv (medarbetare, arbetssökande, praktikanter, allmänheten)

Arbetet ska bedrivas enligt ([KF:s Riktlinjer för nämnder och styrelser jäms- tälldhets- och mångfaldsarbete](#) Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter”. Utgångspunkt för lokala mål och åtgärder är enhetens kart- läggning och analys av arbetsmiljön, t ex medarbetarenkäten ur ett köns- perspektiv.

\* kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktions- hinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller ålder

Långsiktig mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
Alla anställda ska känna till aktuell lagstiftning, stadens och UtbF:s styrdokument.	Resultat av förfrågan/enkät ska minst motsvara föregående år	Alla anställda ska informeras om aktuell lagstiftning, stadens och UtbF:s styrdokument.  Enkät till rektorer/chefer	Respektive chef, tillser att lagstiftning och styrdokument behandlas i SVG och APT	Se vidare sid under rubriken <i>Kompletterande uppgifter</i> punkt 1
<b>Diskrimineringslag (2008:567)</b> <b>1 kap 1 §</b> 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.	Genomföra minst 4 aktiviteter/år	Inom ramarna för <b>”FORUM för Jämställdhet, mångfald och likabehandling”</b> erbjuds medarbetare kompetensutveckling, erfarenhetsutbyte och tillfälle till reflektion genom t ex föreläsningar, seminarier och workshops. 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.	Personalchefen jämställdhets- och mångfalds-samordnaren.	5 aktiviteter med totalt ca 120 deltagare har genomförts Se vidare under rubriken <i>Kompletterande uppgifter</i> punkt 2
<b>Arbetsförhållanden</b> <b>3 kap 4 §</b> 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.	Uppnä KF:s årsmål för NMI (nöjd medarbetarindex) i medarbetar-enkäten 2009: 60 2010: 62 2011: 63 2012: 64 redovisat både efter kön och etnicitet, såväl för UtbF som helhet, som lokalt (SVG-nivå).	<b>Medarbetarenkät (USK)</b> Kartläggning/ nulägesanalys är vägledande för jämställdhets- och mångfaldsarbetet på såväl förvaltningsövergripande som lokal, t ex SVG-nivå. NMI, (nöjd medarbetarindex). 2008 var NMI inom UtbF som helhet 58 i medeltal för både kvinnor och män. Varje enhet (SVG-nivå) förses med NMI efter kön och etnicitet för att ges ökade förutsättningar att utveckla det lokala jämställdhets- och mångfaldsarbetet.	Personalchefen (Hållbar Jämställdhet)	Alla enheter har försetts med NMI-resultat efter kön och etnicitet.  <b>45 %</b> av 106 grundskolor och <b>30 %</b> av 23 gymnasieskolor hade 2009 <b>NMI ≥ 60</b> för både <b>män och kvinnor</b> (12 grund- och 5gy-skolor ingår ej pga få svarande)  <b>39 %</b> av 71 grundskolor

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
	<p>Att under planperioden öka:</p> <p>a) antalet befattningsgrupper som minst motsvarar NMI enligt KF:s årsmål ovan.</p> <p>b)*** antalet befattningsgrupper där NMI är lika efter kön och etnicitet.</p>	<p>Kommande resultat av medarbetarenkäten (USK) redovisas uppdelad på 26* befattningsgrupper utifrån kön och etnicitet på samma/eller liknande sätt som medarbetarenkät 2008* redovisas i Jämställdhets- och mångfaldsplan 2010-2012.</p> <p>* justerat till 27 befattningsgrupper</p> <p>**Medarbetarenkät 2009 används istället för medarbetarenkät 2008</p> <p>*** mätbart mål a) har justerats med tillägget: <i>för både män och kvinnor</i></p> <p>**** Mätbart mål b) har ändrats till: <i>antalet befattningsgrupper där NMI minst motsvarar KF:s årsmål för både födda i Sverige och utrikes födda</i></p>	<p>Personalchefen (Hållbar Jämställdhet)</p>	<p>och <b>24 %</b> av 17 gymnasieskolor hade 2009 <b>NMI ≥ 60</b> för både <b>födda i Sverige och utrikes födda</b>.(47 grund- och 11 gy-skolor ingår ej pga få svarande)</p> <p>a) <b>NMI ≥ 60</b> för både <b>män och kvinnor</b> bland 12 befattningsgrupper av 27</p> <p>b) <b>NMI ≥ 60</b> för både <b>födda i Sverige och utrikes födda</b> bland 12 befattningsgrupper av 24 (3 befattningsgrupper av 27 ingår ej pga få svar)</p>
	<p>Under planperioden minska kvinnors långa sjukfrånvaro för att därmed nå höjd poäng (12 poäng 2008) för nyckeltalet skillnad i lång sjukfrånvaro i JÄMIX.</p>	<p>JÄMIX (se vidare under förvaltningsövergripande jämställdhets- och mångfaldsarbete ovan)</p> <p>Inom Utbf var 2008 kvinnors långa sjukfrånvaro 5,6 % och mäns 3,0 % dvs en skillnad på 86 %.</p> <p>I samarbete med bl a personalavdelningens sjukfrånvaroprojekt analysera bakgrunden till skillnaderna och ett eventuellt samband med arbetsmiljön för att få underlag till generella förebyggande åtgärder.</p>	<p>Personalchefen</p>	<p>JÄMIX 2009</p> <p>Inom Utbf var 2009 kvinnors långa (15 dgr eller mer) sjukfrånvaro 4,83 % och mäns 2,68 %, en skillnad på 80 %, och därmed en utjämning av skillnaden med 6 % från 2008.</p>

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
<p><b>3 kap § 14-16 Utbildning</b> 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>Under planperioden öka andelen indikatorer, undersökningar, redovisningar, uppföljningssystem och statistisk som inkluderar ett könsperspektiv.</p> <p>Ökad andel likabehandlingsplaner som inkluderar ett könsperspektiv och som systematisk kartlägger, åtgärder och följer upp verksamheten på ett sätt som utvecklar likabehandlingsarbetet enligt handledning utgiven av DO, BEO och Skolinspektionen</p>	<p>Verksamheten behöver kartläggas och analyseras utifrån ett könsperspektiv för att få underlag för centrala och lokala åtgärder som aktivt främjar lika rättigheter och möjligheter för barn och elever.</p> <p>Exempel på kartläggningsinstrument:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• KF:s indikatorer för verksamhetsområdet skolor</li> <li>• obligatoriska nämndindikatorer</li> <li>• kvalitetsredovisningar</li> <li>• inspektörsrapporter</li> <li>• elevhälsorapporter</li> <li>• brukarundersökningar</li> </ul> <p>Projekt Hållbar Jämställdhet har inlett en granskning av skolornas likabehandlingsarbete och har då konstaterat betydande brister. Med stöd av bl a kartläggningar enligt ovan kommer projektet att stödja skolor och enheter i likabehandlingsarbetet. Vid ett antal pilotskolor kommer projektet genom handledning och kompetensutveckling utveckla och dokumentera metoder och åtgärder. Arbeta för att utveckla en "mall" som stödjer och underlättar arbetet med upprättandet av likabehandlingsplaner samt stödjer en kvalitetssäkring av likabehandlingsarbetet.</p>	<p>Personalavdelningen och "Hållbar Jämställdhet" i samarbete med berörda avdelningar och externa aktörer.</p> <p>Personalavdelningen och "Hållbar Jämställdhet" i samarbete med kvalitets- och ekonomiavd, grundskoleavd, gymnasieavd och ev andra berörda avdelningar och externa aktörer</p>	<p>Skolornas kvalitetsredovisningar 2010 visar vid en jämförelse med 2009 att: 35 % av skolorna har utökat sin redovisning av resultat efter kön. 25 % fler skolor än tidigare har gjort en analys efter kön. 23 % fler skolor än tidigare uppger att de har påbörjat ett aktivt genusarbete.</p> <p>Under 2010 har grundskolorna successivt fått tillgång till mer statistik efter kön och gy-skolornas uppföljning anpassas för redovisning efter kön inför 2011.</p> <p>Under året har ett arbete inletts med målet att redovisa all statistik efter kön då det är relevant.</p> <p>Erfarenheter från projektet har tillsammans med DO:s husmodell visat sig vara bra verktyg för analys och åtgärder i</p>

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
				<p>likabehandlings- och jämställdhetsarbete.</p> <p>Projektet har bidragit till att ett jämställdhetsperspektiv inkluderas på ett tydligare sätt i anvisningar till kvalitetsredovisningar och vid pedagogiska revisioner.</p> <p>Se vidare nedan under rubriken <i>Kompletterande uppgifter</i> punkt 2</p>
<b>3 kap § 5 Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.</b>	<p>Kvinnor och män som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet skall uppmuntras.</p> <p>Föräldralediga erbjuds att ta del av information, kurser mm under ledigheten.</p> <p>Den som är föräldraledig skall inbjudas till arbetsplatsmöten.</p>	De olika punkterna under målområdet följs upp av Personalavdelningen genom enkät till chefer.	<p>Varje chef</p> <p>Varje chef</p> <p>Varje chef</p>	Se vidare nedan under rubriken <i>Kompletterande uppgifter</i> punkt5

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
	<p>Sammanträden och lärares scheman skall i görligaste mån förläggas med hänsyn till småbarnsföräldrars (partiellt föräldraledigas) behov.</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><b>Trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder skall inte förekomma inom UtbF:s 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>Anställda ska veta till vem/vilka de ska vända sig i fall av sexuella trakasserier</p>	<p>Varje chef</p>	<p>Se vidare nedan under rubriken <i>Kompletterande uppgifter</i> punkt 4</p>
<b>Diskrimineringslag 2008:567</b>				



Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
<p><b>3 kap § 7 Rekrytering</b> Kvalitetssäkra rekryteringsförfarandet så att det inte missgynnar och/eller diskriminerar grupper eller individer.</p> <p>Etniciteten bland chefer inom UtbF ska spegla förhållandena i stadens befolkning.</p>	<p>Kompetensbaserad rekrytering har tillämpats vid alla rekryteringar av chefer.</p> <p>Under planperioden utbilda minst 50 chefer i ickediskriminerande kompetensbaserad rekrytering.</p> <p>*Andelen deltagare i förvaltningens chefsrekryteringsutbildning med annan etnicitet än svensk (utrikes född, eller inrikes född med två utrikes födda föräldrar) ska under planperioden (nä en nivå som ungefärligt speglar etniciteten hos stadens befolkning) för att skapa ökade förutsättningar för mångfaldsorienterad chefsrekrytering. *det mätbara målet har reviderats, återfinns under <i>Konkreta åtgärder/bakgrund nulägesbeskrivning</i>.</p>	<p>Genom att systematiskt tillämpa en kompetensbaserad rekryteringsprocess säkerställs att diskriminering inte förekommer vid chefsrekrytering.</p> <p>Genomföra utbildning i ickediskriminerande kompetensbaserad rekrytering för chefer.</p> <p>Interna rekryteringsutbildningar för presumtiva chefer med ca 20 deltagare/omgång startar var 18:e månad. *Andelen deltagare med annan etnicitet än svensk har tidigare varit obetydlig men har i senaste omgången ökat.</p> <p><i>*Stycket utgår då det bygger på en osäker uppskattning. Under planperioden kan en kartläggning i samarbete med SCB vara tänkbar.</i></p> <p><i>Reviderat mätbart mål:</i> Andelen deltagare i förvaltningens chefsrekryteringsutbildning med annan etnicitet än svensk (utrikes född, eller inrikes född med två utrikes födda föräldrar) ska under planperioden öka för att skapa ökade förutsättningar för mångfaldsorienterad chefsrekrytering.</p>	<p>Personalchefen fortlöpande under planperioden</p>	<p>Chefsprogrammet följer upp i VB årligen under planperioden/utvärderas i efterföljande plan</p> <p>Ingen utbildning har genomförts 2010</p> <p>Det mätbara målet har reviderats, kursiverad text inom parentes ersätts med ordet <i>öka</i>. Reviderat mätbart mål återfinns tv. under <i>konkreta åtgärder/bakgrund nulägesbeskrivning</i></p>

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
<b>16 § Föräldraledighetslag</b> Motverka negativ löneutveckling pga föräldraledighet.	Redovisa genomförda insatser.	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	Hanteras i samband med information om löneöversyn.
<b>Diskrimineringslag 2008:567</b> <b>3 kap §§ 10 -11 Lönefrågor</b>	Samtliga befattningar vid UtbF (med 10 eller fler befattningshavare) ingick i lönekartläggningen för 2009.	Genomförd lönekartläggning om förhållandena december 2009. Lönekartläggningar har även genomförts 2002-2008 enligt kraven i jämställdhetslagen.  Syftet med kartläggning och analys av löner enligt diskrimineringslagstiftningens 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 <b>lika arbeten</b> (befattningar), dels kvinnors och mäns medianlöner i	Personalchefen	I förvaltningens lönekartläggning och analys (handlingsplan för jämställda löner) har inte några löneskillnader som kan antas bero på kön upptäckts, varför handlingsplan för jämställda löner inte innehåller åtgärder för jämställda löner. Arbetsgivaren informerar de fackliga organisationerna om resultatet av lönekartläggning/analys i Beredningsutskottet för Personal- och arbetsmiljö.  Enligt JÄMIX nyckeltal

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
		<p><b>likvärdiga arbeten</b> (gäller arbeten som hittills har omfattats av stadens respektive UtbFs´ arbetsvärdering enligt BAS).</p> <p><b>Resultat av lönekartläggning/analys:</b></p> <p>Vid en jämförelse av mäns och kvinnors medianlön i <b>lika och likvärdiga befattningar</b> har inga osakliga löneskillnader beroende på kön hittats.</p>		<p>för lön var kvinnors löner 2009 2 % (1% 2008) högre än mäns löner. Nyckeltalet mäter: skillnad i lön (genomsnitt per månad, ev. deltid omräknad till heltid eller per arbetad timme) mellan kvinnor och män oberoende av arbetsuppgifter.</p>

## Kompletterande uppgifter

### Punkt 1

#### 1. Lagstiftning, lokala styrdokument (stadens och UtbF:s rutiner) och rutiner (49 svarande enheter har svarat enligt följande)

Har alla anställda informerats (respektive chefs informationsansvar) om?:

A. Aktuell lagstiftning på området?	Ja 45%	Delvis 39%	Nej 16%
B. KF:s riktlinjer för nämnders och styrelser jämslälldhets- och mångfaldsarbete?	Ja 18%	Delvis 55%	Nej 27%
C. Jämslälldhets- och mångfaldsplan för Utbf 2010-2012 (bil. 25 VP2010)	Ja 33%	Delvis 55%	Nej 12%

### Punkt 2

#### 2010-04-20

Gertrud Åström föreläste på temat ”**Innebär jämtegrering ytterligare en arbetsuppgift eller ett effektivare sätt att arbeta mot styrdokumentens mål?**”

Gertrud Åström ledde bl a den jämslälldhetspolitiska utredningen som regeringen antog 2006

Jämslälldhetsmålet som riksdagen antog 2006 bygger på utredning och lyder: ”Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina liv.”

#### 2010-10-14

Monica Söderberg Forslund föreläste på temat ”**skolledarskap och föreställningar om kön**” för skolledare, fackliga företrädare m.fl. Monica som undervisar skolledare och lärare vid Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet lade 2009 fram avhandling **Slaget om feminiteten - Skolledarskap som könsskapande praktik**

#### 2010-10-01

Temadag om **hederskultur, sex och samlevnad och likabehandlingsarbete**. Skolborgarrådet inledde dagen varefter olika aktörer på området presenterade sitt arbete. Temadagen följs med fördjupade seminarier/workshops.

#### 2010-12-01

Farman Sediq från Fryshuset och Elektra/Sharaf hjältar informerades om arbetet **mot hedersförtryck och för mänskliga rättigheter** och om det stöd skolor kan få i det förebyggande arbetet och i akuta problemsituationer.

Målgrupp: alla medarbetare som kan komma i kontakt med hedersproblematik i sitt arbete.

## Kompletterande uppgifter

2010-12-02

**Normkritiskt arbete i teori och praktik.** Hur man med ett normkritiskt arbete och förhållningsätt kan skapa en **tryggare** och mer **inkluderande** skolmiljö, **förebygga och hantera diskriminering trakasserier och kränkningar** och hur man kan utmana begränsande normer.

### Punkt 3

Stadens brukarundersökning och KF:s indikatorer för grundskolan har under året börjat redovisas efter på kön på skol- och förvaltningsnivå. Gymnasieskolans redovisningssystem har börjat anpassas för könsuppdelad statistik inför 2011.

Projektet har vidare bidragit till att från 2011:

- kommer frånvaro redovisas efter kön
- blir det möjligt att på skolnivå se hur många flickor respektive pojkar som omfattas av åtgärdsprogram
- går det att visa hur resurserna fördelas mellan könen i det nya systemet för resurstilldelning för barn med särskilda behov

Projektet har deltagit i det av SKL påbörjade arbetet med ett verktyg för jämställd medborgarservice, MakeEquality, som kan mäta, följa upp och skapa underlag för förbättring av jämställdheten inom skolan

**Metoder och arbetssätt har provats på 15 grundskolor och 5 gymnasier.**

- Dokumentationsmall för systematiskt kvalitetsarbete* med genusperspektiv har visat sig effektiv som arbetsverktyg.
- Kartläggningsverktyget *Husmodellen* har bidragit till ett bra underlag för analys och åtgärder både i jämställdhetsarbete och i likabehandlingsarbete.
- Leklotteriet* har bidragit till konkreta verksamhetsförbättringar inom skolbarnomsorgen.

### Punkt 4

#### Trakasserier, kränkningar och diskriminering

**A.** Har ni inom er SVG/skolenhet av de anställda kända lokala rutiner för att förebygga och hantera trakasserier, kränkningar och diskriminering pga: (49 svarande enheter har svarat enligt följande)

- |   |        |            |        |
|---|--------|------------|--------|
| 1. Kön?                                       | Ja 86% | Delvis 12% | Nej 2% |
| 2. Könsöverskridande identitet eller uttryck? | Ja 80% | Delvis 18% | Nej 2% |

## Kompletterande uppgifter

3. Etnisk tillhörighet?	Ja 86%	Delvis 12%	Nej 2%
4. Religion eller annan trosuppfattning?	Ja 86%	Delvis 12%	Nej 2%
5. Funktionsnedsättning?	Ja 86%	Delvis 12%	Nej 2%
6. Sexuell läggning?	Ja 84%	Delvis 14%	Nej 2%
7. Ålder?	Ja 82%	Delvis 16%	Nej 2%
8. Kränkande särbehandling(AFS 1993:17)	Ja 86%	Delvis 12%	Nej 2%
<b>B.</b> Vet alla vart de kan vända sig om trakasserier, kränkningar och diskriminering förekommer?	Ja 90%	Delvis 10%	Nej 0%

## Punkt 5

### Föräldraskap, familjeliv och arbetsliv (49 svarande enheter har svarat enligt följande)

<b>A.</b> Uppmuntras anställda att utnyttja sin rätt till föräldraledighet?	Ja 88%	Delvis 8%	Nej 4%
<b>B.</b> Erbjuds föräldralediga att ta del av information, kurser, mm under ledigheten?	Ja 49%	Delvis 49%	Nej 2%
<b>C.</b> Inbjuds föräldralediga till personalmöten	Ja 25%	Delvis 55%	Nej 20%
<b>D.</b> Förlägger ni i görligaste mån, sammanträden och lärares scheman med hänsyn till småbarnsföräldrars (partiellt föräldraledigas) behov?	Ja 53%	Delvis 37%	Nej 10%
<b>E.</b> Har rutinerna för kontakten med föräldralediga hanterats i samverkan (APT, SVG)	Ja 20%	Delvis 31%	Nej 49%

# Kompletterande uppgifter

