



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 kontakter 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

Långsiktigt 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	Personalavdelningen gör förfrågan/enkät om så skett till enheternas rektorer/kontaktpersoner följs upp i VB/ utvärderas i efterföljande plan
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.	Genomföra minst 4 aktiviteter/år	Inom ramarna för ”FORUM för Jämställdhet, mångfald och likabehandling” 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	Personalavdelningen följs upp i VB under planperioden/ utvärderas i efterföljande plan
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.	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).	Medarbetarenkät (USK) 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)	Personalavdelningen följs upp i VB under planperioden/ utvärderas i efterföljande plan

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 denna plan.</p>	<p>Personalchefen (Hållbar Jämställdhet)</p>	<p>Personalavdelningen följs upp i VB under planperioden/ utvärderas i efterföljande plan</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) Inom Utbf var 2008 kvinnors långa sjukfrånvaro 5,6 % och mäns 3,0 % d.v.s. en skillnad på 86 %. 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>Personalavdelningen följs upp i VB under planperioden/ utvärderas i efterföljande plan.</p>

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
<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>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, åtgärds 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"> • KF:s indikatorer för verksamhetsområdet skolor • obligatoriska nämndindikatorer • kvalitetsredovisningar • inspektörsrapporter • elevhälsorapporter • brukarundersökningar <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>Personalavdelningen följs upp i VB/ utvärderas i efterföljande plan</p> <p>Personalavdelningen följs upp i VB/ utvärderas i efterföljande plan</p>

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
3 kap § 5 Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.	<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> <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>	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> <p>Varje chef</p> <p>Varje chef</p>	Personalavdelningen gör sammanställning av måluppfyllelsen under rubrikens delmål. följs upp i VB under planperioden/ utvärderas i efterföljande plan.
Trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet	Varje enhet (SVG) ska ha lokala rutiner för att	Anställda ska veta till vem/vilka de ska vända sig i fall av sexuella trakasserier	Varje chef	Personalavdelningen kontaktar enheternas

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder skall inte förekomma inom UtbF:s verksamheter.	förebygga och hantera sexuella trakasserier. (Varje enhet (SVG) ska enligt AFS 2001:1, systematiskt arbetsmiljöarbete, ha rutiner för att förebygga och hantera kränkande särbehandling).			kontaktperson/rektör för att ta reda på om så är fallet. följs upp i VB under planperioden/ utvärderas i efterföljande plan.
<p>Diskrimineringslag 2008:567 3 kap § 7 Rekrytering</p> <p>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 nå en nivå som ungefärligt speglar</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 den senaste omgången ökat.</p>	<p>Personalchefen fortlöpande under planperioden</p>	<p>Chefsprogrammet följer upp i VB årligen under planperioden/utvärderas i efterföljande plan</p>

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
	etniciteten hos stadens befolkning för att skapa ökade förutsättningar för mångfaldsorienterad chefsrekrytering.			
16 § Föräldraledighetslag Motverka negativ löneutveckling pga föräldraledighet.	Redovisa genomförda insatser.	2007-07-01 infördes förbud för arbetsgivare att missgynna en arbetssökande eller en arbetstagarare 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	Personalavdelningen följs upp i VB/ utvärderas i efterföljande plan
Diskrimineringslag 2008:567 3 kap §§ 10 -11 Lönefrågor	Samtliga befattningar vid UtbF (med 10 eller fler befattningshavare) ingick i lönekartläggningen för 2008.	Genomförd lönekartläggning om förhållandena december 2008. Lönekartläggningar har även genomförts 2002-2006 enligt aktuella krav 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	Personalchefen	Redovisas i PA-utskottet i november 2009 och årligen återkommande vid samma tid med uppföljning i VB under planperioden. Utvärdering av arbetet med att bedriva en jämställd lönepolitik redovisas i efterföljande plan.

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
		<p>(Intranätet) omfattar månadsavlönad personal (med 10 eller fler befattningsinnehavare) och baseras på löneuppgifter per 2008-12-31.</p> <p>Kartläggningen omfattar dels kvinnor och män i lika arbeten (befattningar), dels kvinnors och mäns medianlöner i likvärdiga arbeten (gäller arbeten som 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. Även 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 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.

- **Diskrimineringslag (2008:567)**

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 mångfaldsarbete.**
- **Personalpolicy i Stockholms stad** Citat ur personalpolicyn: ”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. ”*

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:

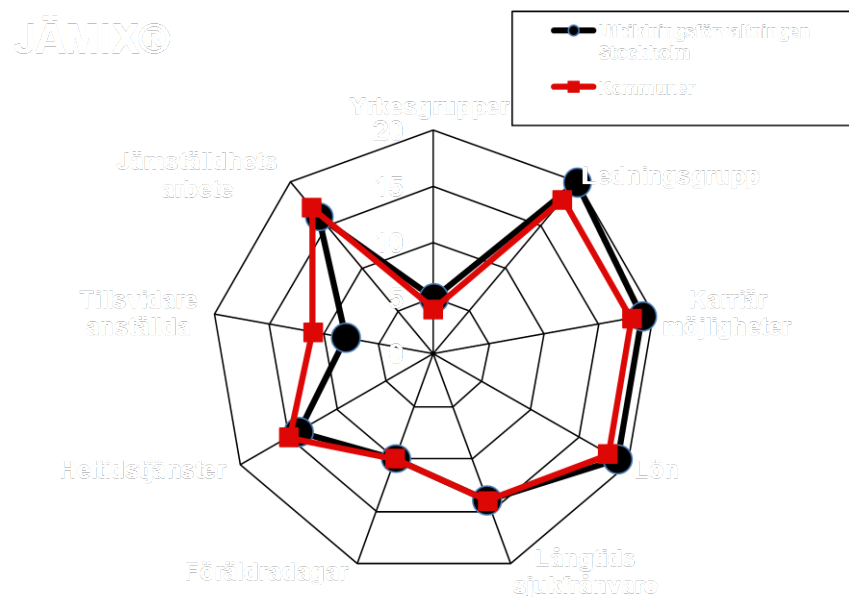
- **Jämställdhets- och mångfaldsplan för Utbildningsförvaltningen**
- **Jämställdhets- och mångfaldspolicy för Utbildningsförvaltningen**
- **Lönepolitiskt program för utbildningsförvaltningen (2005-04-13)**

Utbildningsförvaltningen i siffror ur ett jämställdhets- och mångfalsperspektiv

JÄMIX® är ett jämställdhetsindex med utgångspunkt i nio lätt mätbara nyckeltal om utgör indikatorer på centrala aspekter av jämställdheten i organisationen. De nio nyckeltalen vägs samman till ett jämställdhetsindex - ett mått på hur långt jämställdheten har nått.

JÄMIX Utbf 2010: 125 poäng (Utbf 2009: 120 poäng) (median samtliga deltagande organisationer: 116 poäng)

JÄMIX® i jämförelse med bransch



Yrken: yrkesgrupper (40-60%).

Ledningsgrupp: högsta ledningsgrupp (40-60%)

Karriärmöjligheter: lika möjlighet bli chef?

Lön: lika lön?

Långtidssjukfrånvaro: långtidssjukfrånvaro lika?

Föräldraskap: männens föräldraledighet (hur många dagar tar män ut?)

Andel heltidstjänster: lika stor andel med heltid?

Tillsvidareanställda: andel med tillsvidareanställning lika?

Jämställdhetsplan: aktivt arbete nedlagt?

Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindeldiagrammet, desto bättre jämställdhet.

Könsfördelning efter specialbestämmelse

(Ett jämställdhetspolitiskt mål är att inget kön har färre än 40 % av de anställda)

Specialbestämmelse (källa: lönesystemet LISA, oktober 2011)	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor
Kommunalarbetare (skolmåltidspersonal, elevassistenter, skolvaktmästare, barnskötare m fl)	1 866	1 142	3 008	62%
Tekniskt arbete (filmtekniker, ljudtekniker, mediatekniker m fl)	2	20	22	9%
Administrativt arbete (central förvaltning, expeditiionspersonal, IT-tekniker/-pedagoger/-samordnare, biblioteksassistenter m fl)	602	242	844	71%
Socialt arbete (arbetsterapeuter, kuratorer, psykologer, läkare, skolsköterskor m fl)	414	57	471	88%
Fritid/kultur/skolledare	451	234	685	66%
Förskollärare m fl	1 377	417	1 794	77%
Lärare i allmänna skolväsendet	5 235	2 045	7 280	72%
Summa	9 947	4 157	14 104	71%

Andel utrikes födda medarbetare 2010 % (källa Sweco)

	Samtliga	kvinnor	män	chefer
Utb	19,1	17,4	23,0	5,8
Staden	25,9	25,0	28,0	10,7