



Förvaltningsövergripande jämställdhets- och mångfaldsarbete

Enligt [KF:s Riktlinjer för nämnder och styrelser](#) [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 ska tilldelas för ändamålet.

Hållbar Jämställdhet del 2

Projekt Jämställdhetsintegrerad skola i världsklass avslutades 2010. Projekt "Hållbar Jämställdhet del 2" (T-avdelningens FoU-enhet) som är en fortsättning på det tidigare projektet har under hösten 2011 inlett ett arbete med att införliva jämställdhet i styr- och ledningssystem, samt i rutiner,

metoder och förhållningssätt. Syftet är att UtbF ska kunna ge flickor och pojkar samma möjligheter att utvecklas såväl kunskapsmässigt som socialt.

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. Hösten 2011 har arbetet bedrivits i nära samarbete med utvecklingsarbetet "Hållbar jämställdhet 2". 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 riktas särskilt till "nya" chefer och 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 kontakta Stadsledningskontoret, personalstrategiska avdelningen för diskrimineringsrådgivning.

JÄMIX (ett index 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 indextal indikerar hög grad av jämställdhet i organisationen

Länk:

[JÄMIX 2010](#)

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.

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 framtidsytande 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 6 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 diskri- minerande föreställningar och strukturer i relation till brukarna av stadens service. Detta ska ske på ett aktivt och planmässigt 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 [Diskrimineringsombudsmannen](#) (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 UtbN:s styrdokument.	Resultat av förfrågan/enkät ska minst motsvara föregående år	Alla anställda ska informeras om aktuell lagstiftning, stadens och UtbN:s styrdokument. Enkät till rektorer/chefer	Respektive chef, tillser att lagstiftning och styrdokument behandlas i SVG och APT	Se vidare sid 11 under rubriken <i>Kompletterande uppgifter</i> punkt 1
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.	8 aktiviteter med totalt ca 150 deltagare har genomförts. Se vidare under rubriken <i>Kompletterande uppgifter</i> punkt 2
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.	Uppnå KF:s årsmål för NMI (nöjd medarbetarindex) i medarbetarenkäten 2009: 60 2010: 62 2011: 63 redovisat både efter kön och etnicitet, såväl för UtbF som helhet, som lokalt (SVG-nivå).	Medarbetarenkät 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 Personalchefen	Alla avdelningar/enheter har försetts* (se tv) med resultatet efter kön och född i Sverige/född utrikes. NMI 2011 för samtliga medarbetare: 60, män 61, kvinnor 60, födda i Sv. 60, födda utrikes 62 21 % av 75* grundskolor och 13 % av 16* gymnasieskolor samt central förvaltning

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
	Att under planperioden öka: a) antalet befattningsgrupper som minst motsvarar NMI enligt KF:s årsmål för både män och kvinnor. b) antalet befattningsgrupper där NMI motsvarar KF:s årsmål efter både kön och etnicitet.	Kommande resultat av medarbetarenkäter redovisas uppdelad på befattningsgrupper utifrån kön och etnicitet på samma/eller liknande sätt som medarbetarenkäterna 2008, 2009 och 2011 redovisas i Jämställdhets- och mångfaldsplan 2010-2012. *(en del av resultatet levereras till respektive enhet under första delen av januari 2012)	(Hållbar Jämställdhet)	uppnådde 2011 NMI ≥ 63 för både män och kvinnor samt födda i Sverige och utrikes födda (41* av totalt 116 grundskolor och 8* av totalt 24 gy-skolor ingår ej pga. få svarande) a. NMI 2011 ≥ 63 för både män och kvinnor bland 9 av 28 befattningsgrupper NMI 2011 ≥ 60 för både män och kvinnor bland 16 (2009 bland 12 av 27) av 28 befattningsgrupper b. NMI 2011 ≥ 63 för både födda i Sv. och födda utrikes bland 8 (2009 bland 12 av 24) av 25 befattningsgrupper (3 befattningsgrupper av 28 ingår ej pga för få svarande)
	JÄMIX sjukfrånvaro 15 dgr eller mer Under planperioden minska kvinnors långa sjukfrånvaro samt utjämna könsskillnaden för höjd JÄMIX-poäng.	JÄMIX (se förvaltningsövergripande jämställdhets- och mångfaldsarbete ovan) Arbetet för sänkt sjukfrånvaron som tidigare bedrivits i projektform har införlivats som en del av Personalavdelningens reguljära verksamhet. Projekt Hållbar Jämställdhet 2 och berörda avdelningar har inlett ett arbete för att med stöd av konsult utveckla	Personalchefen	JÄMIX-poäng och sjukfrånvaro 15 dgr eller mer. *anger hur mycket högre kvinnors sjukfrånvaro varit i % jämfört med männens. 2008: 86%* 12 poäng 2009: 80% * 12 poäng 2010: 60%* 14 poäng

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
		användning och analys av redan tillgänglig statistik. Ett syfte är att få underlag till generella arbetsmiljöåtgärder som kan bidra till sänkt sjukfrånvaro. Sjukfrånvaro 15 dgr eller mer i % av årsarbetstiden: 2009: Kv. 4,8% Män 2,7% 2010: Kv. 6,1% Män 3,8%		
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.	Redovisas i projektplan för Hållbar jämställdhet 2. Under planperioden öka andelen indikatorer, undersökningar, redovisningar, uppföljningssystem och statistisk som inkluderar ett könsperspektiv. Ökad andel likabehandlingsplaner som inkluderar ett	Projekt Jämställdhetsintegrerad skola i världsklass (HåJ 1) avslutades 2010. Projekt "Hållbar Jämställdhet del 2" (HåJ 2) som är en fortsättning på det tidigare projektet har under hösten 2011 inlett ett arbete med att införliva jämställdhet i styr- och ledningssystem, samt i rutiner, metoder och förhållningssätt. Syftet är att UtbF ska kunna ge flickor och pojkar samma möjligheter att utvecklas såväl kunskapsmässigt som socialt. HåJ1 gjorde till VB 2010 en uppföljning av i vilken utsträckning skolornas kvalitetsredovisningar omfattade redovisningar och analyser efter kön och om ett aktivt genusarbete var påbörjat. HåJ 2 har inte haft utrymme att göra en systematisk genomgång av förhållandena 2011 på liknande sätt. Fördelat på sex tillfällen har 124 chefer och medarbetare från 46 olika	"Hållbar Jämställdhet 2" i samarbete med berörda avdelningar och externa aktörer.	Ingen systematisk uppföljning har gjorts av förhållandena 2011 Se vidare nedan under rubriken <i>Kompletterande uppgifter</i> punkt 2

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
	könsperspektiv och som systematisk kartlägger, åtgärddar och följer upp verksamheten på ett sätt som utvecklar likabehandlingsarbetet enligt handledning utgiven av DO, BEO och Skolinspektionen	skolor/avdelningar deltagit i utbildning om likabehandlingsarbete i skolan enligt Diskrimineringslag och Skollag. Utbildningen gav också en introduktion till DO:s "Plan för skolan" och kartläggningsmetoden "Husmodellen". Motsvarande utbildning kommer fortsättningsvis bedrivas inom ramarna för Ledarakademin.		
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 ska uppmuntras. Föräldralediga erbjuds att ta del av information, kurser mm under ledigheten. Den som är föräldraledig ska inbjudas till arbetsplatsmöten. Sammanträden och lärares scheman ska i görligaste mån förläggas med hänsyn till småbarnsföräldrars (partiellt föräldraledigas) behov. Rutiner för kontakten med föräldralediga ska	De olika punkterna under målområdet följs upp av Personalavdelningen genom enkät till chefer.	Varje chef Varje chef Varje chef Varje chef Varje chef	Se vidare nedan under rubriken <i>Kompletterande uppgifter</i> punkt 4

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
	diskuteras i APT och fastställas i SVG.			
Trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder ska inte förekomma inom UtbF:s verksamheter.	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	Se vidare nedan under rubriken <i>Kompletterande uppgifter</i> punkt 3
Diskrimineringslag 2008:567 3 kap § 7 Rekrytering Kvalitetssäkra rekryteringsförfarandet så att det inte missgynnar och/eller diskriminerar grupper eller individer.	Kompetensbaserad rekrytering har tillämpats vid alla rekryteringar av chefer. Under planperioden utbilda minst 50 chefer i ickediskriminerande kompetensbaserad rekrytering.	Genom att systematiskt tillämpa en kompetensbaserad rekryteringsprocess säkerställs att diskriminering inte förekommer vid chefsrekrytering. Genomföra utbildning i ickediskriminerande kompetensbaserad rekrytering för chefer.	Personalchefen fortlöpande under planperioden	Vid rekrytering av chefer har kompetensbaserad rekrytering tillämpats. En föreläsning om kompetensbaserad icke-diskriminerande rekrytering har genomförts med deltagande av ett femtiotal skolledare samt fackliga företrädare.
Etniciteten bland chefer inom UtbF ska spegla förhållandena i	Andelen deltagare i förvaltningens	Interna rekryteringsutbildningar för presumtiva chefer med ca 20		Då omfattningen av chefsrekryterings-

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
stadens befolkning.	chefsrekryterings- utbildning 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.	deltagare/omgång startar årligen mot tidigare ca var 18:e månad För att få ett underlag för åtgärder på området kan andelen med annan etnicitet än svensk inom och mellan olika grupper och befattningar komma att kartläggas.		utbildningar ökat liksom antalet deltagare i dessa bör även antalet deltagare med annan etnicitet än svensk (utrikes född, eller inrikes född med två utrikes födda föräldrar) ha ökat.
16 § Föräldraledighetslag 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. Centralt i staden pågår ett arbete för att bl a belysa möjligheterna att utarbeta stadsgemensamma riktlinjer vad gäller hanteringen av löneutveckling i samband med föräldraledighet.
Diskrimineringslag 2008:567 3 kap §§ 10 -11 Lönefrågor	Upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor.	Senast genomförda lönekartläggning gäller förhållandena december 2008. Denna lönekartläggning/analys har omfattat månadsavlönad personal med 10 eller fler befattningsinnehavare. Då metod för lönekartläggning utreds centralt i staden föreligger ingen lönekartläggning för 2009-2011. Exempel på medianlöner baserad på	Personalchefen	Den senaste lönekartläggningen har inte på påvisat några löneskillnader som kan antas bero på kön. Vid en jämförelse av mäns och kvinnors medianlön i lika och likvärdiga befattningar har inga osakliga löneskillnader beroende på kön hittats.

Långsiktigt mål	Mätbara mål	Konkreta åtgärder/ Bakgrund - nulägesbeskrivning	Ansvarig/ färdigt	Utvärdering
		månadsavlönade d v s både tillsvidare- och tidsbegränsat anställda per 2011 09 Grundskollärare (exkl. förskollärare) (4268 kvinnor, 1311 män) Kvinnors löner 101 % av männens. Gymnasielärare (891 kvinnor, 686 män) Kvinnors löner 99 % av männens. Förskollärare (673 kvinnor, 66 män) Kvinnors löner 103 % av männens. Fritidspedagog (587 kvinnor, 294 män) Kvinnors löner 101 % av männens. Rektor (gru/gy) (117 kvinnor, 69 män) Kvinnors löner 98 % av männens. Bitr. rektor (gru) (176 kvinnor, 74 män) Kvinnors löner 99 % av männens		Enligt JÄMIX nyckeltal för lön var kvinnors löner 2010 liksom 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.

Kompletterande uppgifter

Punkt 1

1. Lagstiftning, lokala styrdokument (stadens och UtbF:s rutiner) och rutiner (63 svarande enheter har svarat enligt följande)

Har alla anställda informerats (respektive chefs informationsansvar) om?:”
(2010)

A. Aktuell lagstiftning på området?	Ja 46% (45%)	Delvis 40% (39%)	Nej 14% (16%)
B. KF:s riktlinjer för nämnders och styrelser jämslälldhets- och mångfaldsarbete?	Ja 22% (18%)	Delvis 56% (55%)	Nej 22% (27%)
C. Jämslälldhets- och mångfaldsplan för UtbF 2010-2012 (bil. 24 VP2011)	Ja 41% (33%)	Delvis 51% (55%)	Nej 8% (12%)

Punkt 2

Likabehandlingsarbete i skolan

Fördelat på sex tillfällen har 124 chefer och medarbetare från 46 olika skolor/avdelningar deltagit i halvdagsseminarier som behandlat likabehandlingsarbete i skolan enligt Diskrimineringslag och Skollag. Bland annat behandlades diskrimineringsgrunderna, främjande och förebyggande arbete och ett normkritiskt förhållningssätt. Det gavs också en introduktion av webbverktyg ”Plan för skolan” och kartläggningsmetoden ”Husmodellen”, båda utarbetade av Diskrimineringsombudsmannen.

Uppföljning av temadagen ”Hederskultur, sex och samlevnad och likabehandlingsarbete” hösten 2010 för chefer och medarbetare inom Vision Järva och Söderortsvisionen

Vid det tredje (två seminarier genomfördes hösten 2010) uppföljande seminariet som hade rubriken ”Hur kan man arbeta mot hedersrelaterat våld och förtryck i skolan” informerade Skolverket om förändringar på området i skollag och läroplan samt presenterade sitt stödmateriel och arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck. Under seminariets andra del visade en medarbetare från IVIK-gymnasiet hur en lektion om HBTQ-frågor kan se ut för elever som levt eller lever i en hederskontext.

Under det fjärde och avslutande uppföljningsseminariet som hade rubriken ”Mänskliga rättigheter och hedersproblematik” informerade en representant från Ross Tensta Gymnasiums Hedersambassadörer om sin metod och om erfarenheter från sitt arbete. Seminariets syfte var bl a att bidra till att skolor kan skapa egna Hedersambassadörsgrupper och utveckla sitt likabehandlingsarbete

Kompletterande uppgifter

Punkt 3

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.: (63svarande enheter har svarat enligt följande)

1. Kön?	Ja 90%	Delvis 10%	Nej 0%
2. Könsöverskridande identitet eller uttryck?	Ja 87%	Delvis 13%	Nej 0%
3. Etnisk tillhörighet?	Ja 89%	Delvis 11%	Nej 0%
4. Religion eller annan trosuppfattning?	Ja 89%	Delvis 11%	Nej 0%
5. Funktionsnedsättning?	Ja 87%	Delvis 13%	Nej 0%
6. Sexuell läggning?	Ja 87%	Delvis 13%	Nej 0%
7. Ålder?	Ja 78%	Delvis 17%	Nej 5%
8. Kränkande särbehandling(AFS 1993:17)	Ja 84%	Delvis 16%	Nej 0%

B. Vet alla vart de kan vända sig om trakasserier, kränkningar och diskriminering förekommer?	Ja 89%	Delvis 11%	Nej 0%
---	--------	------------	--------

Punkt 4

Föräldraskap, familjeliv och arbetsliv (63 svarande enheter har svarat enligt följande)

A. Uppmuntras anställda att utnyttja sin rätt till föräldraledighet?	Ja 85%	Delvis 13%	Nej 2%
B. Erbjuds föräldralediga att ta del av information, kurser, mm under ledigheten?	Ja 49%	Delvis 46%	Nej 5%
C. Inbjuds föräldralediga till personalmöten	Ja 24%	Delvis 49%	Nej 27%

Kompletterande uppgifter

- | | | | |
|---|--------|------------|---------|
| D. Förlägger ni i görligaste mån, sammanträden och lärares scheman med hänsyn till småbarnsföräldrars (partiellt föräldraledigas) behov? | Ja 51% | Delvis 36% | Nej 13% |
| E. Har rutinerna för kontakten med föräldralediga hanterats i samverkan (APT, SVG)? | Ja 24% | Delvis 29% | Nej 47% |