

Till
Utbildningsnämnden

Utbildningsnämnden

Jämställdhets- och mångfaldsplan

Planens giltighetstid

2013-2015

Innehållsförteckning

Inledning	3
Samverkan	7
Arbetsförhållanden	7
4§ Lämpliga arbetsförhållanden	7
<i>Kvinnors sjukfrånvaro ska minska</i>	<i>7</i>
<i>Minskad upplevd stress kvinnor och män med 10% under planperioden</i>	<i>8</i>
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap	9
<i>Utbildningsförvaltningen underlättar för män och kvinnor att förena förvärvsarbete och föräldraskap.</i>	<i>9</i>
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	10
<i>Halverad uppgiven förekomst (bland både kvinnor och män) av trakasserier eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen. (i medarbetarenkät 2013 enkätfråga 59)</i>	<i>10</i>
Rekrytering	11
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar.....	11
<i>Utbildningsförvaltningen följer stadens rutiner för/tillämpar jämlik och jämställd rekrytering.</i>	<i>11</i>
<i>Ökat antal anställningar med lönebidrag</i>	<i>11</i>
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.	12
<i>Öka andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%)</i>	<i>12</i>
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning	12
<i>Öka andel jämställda (40-60) yrkesgrupper</i>	<i>12</i>
Lönefrågor	12
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor.....	12
<i>Lönekartläggningen visar att inga osakliga löneskillnader föreligger</i>	<i>13</i>
11§ Handlingsplan för jämställda löner	13
<i>Lönekartläggningen visar att inga osakliga löneskillnader föreligger</i>	<i>13</i>
12§ Informera fackliga organisationer	14
Lönekartläggning	14
Analys och utvärdering av föregående plan	14
Tillägg och ändringar från föregående plan.....	14

Inledning

Jämställdhet och mångfald är ett förbättrings- och kvalitetshöjande arbete som handlar om att skapa förutsättningar för demokrati, rättvisa mellan individer och grupper samt att följa lagar och avtal. Arbetet kan i förlängningen leda till ökad effektivitet, produktivitet och lönsamhet.

För Stockholms stad som stor arbetsgivare och i kraft av de verksamheter som staden utför, är det särskilt viktigt att alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Det är en förutsättning för att staden som arbetsgivare ska kunna leva upp till de krav som finns i diskrimineringslagstiftningen, Europeiska deklarationen för jämställdhet och internationella konventioner som rör allas rätt till demokrati och trygghet.

Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

Definitioner

Diskrimineringslagen 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. Lagen skyddar mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och mot instruktioner att diskriminera. Det är dessutom förbjudet att utsätta någon som gjort en anmälan för repressalier. Lagen ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Diskrimineringsombudsmannen ansvarar för att lagen efterföljs.

Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män och betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Diskriminering definitioner enligt diskrimineringslagen¹ kap 4 § omfattar direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera.

- *Direkt diskriminering* är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Indirekt diskriminering* är att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

- *Trakasserier* är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Sexuella trakasserier* är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- *Kön*: Att någon är kvinna eller man.
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck*: Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- *Etnisk tillhörighet*: Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- *Funktionshinder*: Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- *Sexuell läggning*: Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- *Ålder*: Uppnådd levnadslängd.

Aktiva åtgärder är åtgärder som vidtas för att främja lika rättigheter och möjligheter. De syftar inte i första hand på åtgärder i enskilda fall utan på åtgärder som är framåtsyftande och av generell och kollektiv natur. Åtgärderna ska vara pådrivande för att motverka diskriminering.

Jämlikhet handlar om alla individers lika värde det vill säga att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Mångfald Ett samhälle med mångfald som grund utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningsar.

Likabehandling innebär att alla människor ges likvärdiga förutsättningar att ta del i samhället. Alla människor ska garanteras möjligheter, oberoende av deras skiftande förutsättningar. Människors utgångsläge och behov är individuella. Den enskilda individen är unik och inte representant för en grupp. Likabehandling innebär inte att alla ska behandlas lika.

Inkludering att alla individer inbegrips, olikheter uppskattas, respekteras och tillåts.

Nämndernas och styrelsernas arbete

Jämställdhets- och mångfaldsplan för Utbildningsnämnden 2013-2015

Angående reviderade riktlinjer (dec 2013) för nämnders och styrelser jäms- tälldhets- och mångfaldsplaner

Kommunfullmäktige har i december 2013 antagit reviderade *Riktlinjer för nämnders och styrelser jäms-
tälldhets- och mångfaldsplaner*. En förändring mot de tidigare riktlinjerna (date-
rade 2009-01-01) är att de **inte omfattar servicegivarperspektivet**. Med anledning av detta
kan bortses från de delar av planens inledande texter nedan som avser servicegivarperspekti-
vet.

Inledning

Kommunfullmäktige har beslutat att arbetet mot diskriminering samt för jämställdhet och mångfald ska integreras i stadens styrning och omfatta stadens alla verksamheter. Staden vill tillvarata alla de erfarenheter, egenskaper och livsåskådningar som stadens invånare och anställda har.

För utbildningsförvaltningens del innebär detta att pojkar och flickor ska ges likvärdiga förut-
sättningar till lärande och god hälsa. Det innebär också att både kvinnor och män som arbetar
på utbildningsförvaltningen ska kunna ta initiativ och utveckla sig i sitt uppdrag och att ar-
betsförhållandena lämpar sig för alla medarbetare.

I dagsläget finns stora skillnader mellan pojkars och flickors kunskapsresultat till pojkarnas
nackdel och stora skillnader mellan könen gällande psykisk hälsa till flickornas nackdel.

Bland medarbetarna upplever kvinnor stress och hög arbetsbelastning i högre grad än män och
har också högre sjukfrånvaro.

Syfte

Den här planen beskriver och förtydligar utbildningsnämndens övergripande arbete för att
främja jämställdhet och mångfald samt motverka diskriminering både i egenskap av service-
och arbetsgivare. De åtgärder som beskrivs i planen syftar till att tydliggöra och konkretisera
det stöd som central förvaltning kan erbjuda skolor och andra enheter för att dessa ska kunna
utveckla det lokala arbetet. Arbetsgivarperspektivet rör personalen och servicegivarperspekti-
vet elever och övriga medborgare.

Styrdokument

Arbetet med mångfald och jämställdhet styrs av lagstiftning och stadens interna styrdoku-
ment. Diskrimineringslagens (SFS 2008:567) ändamål är 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. Lagen skyddar mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och
mot instruktioner att diskriminera¹.

¹ För förklaring till juridiska termer och definitioner se stadens *Riktlinjer för nämnders och
styrelser jäms-
tälldhets- och mångfaldsarbete*

Lagen ställer krav på att arbetsgivare ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Personalpolicy för Stockholms stad och fullmäktiges riktlinjer för nämnders och styrelsernas jämställdhets- och mångfaldsarbete är styrande för förvaltningarnas arbete². Vidare har staden anslutit sig till CEMR:deklarationen där det bl.a. ingår att vidta åtgärder för att sträva efter att medarbetarna på alla nivåer speglar den sociala, ekonomiska och kulturella mångfalden bland kommunens/regionens befolkning. Vikten av ha ett jämställdhetsperspektiv i skolan lyfts också fram i CEMR-deklarationen, i skollagen och läroplanerna.

Ansvar och struktur

Ansvar för jämställdhets- och mångfaldsarbetet ligger på respektive nämnd. Förvaltningschefen har huvudansvaret för att arbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning, att en plan upprättas i samband med verksamhetsplanen och att arbetet följs upp och utvärderas. Enhetschefer och avdelningschefer har ansvar för att åtgärder i planen genomförs. Jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska vara införlivade i ordinarie verksamhet.

En styrgrupp bestående av chefer som representerar förvaltningens avdelningar utses av förvaltningsledningen och ger riktlinjer för arbetet med jämställdhet och mångfald på förvaltningen.

Personalavdelningen ansvarar för framtagandet och årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanen i samarbete med en arbetsgrupp för jämställdhet- och mångfald. I arbetsgruppen är samtliga avdelningar på förvaltningen representerade.

Rutiner för uppföljning av planen

Varje år görs en uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanens mål, mätetal och åtgärder i samband med nämndens verksamhetsberättelse. I planen framgår vem som är ansvarig för att följa upp respektive mätetal samt åtgärd. Inför varje nytt verksamhetsår inom planperioden (2013-2015) ansvarar personalavdelningens jämställdhets- och mångfaldsfunktion för att uppdatera planen med utgångspunkt i resultaten av uppföljningen.

Vid planperiodens slut ansvarar personalavdelningens jämställdhets- och mångfaldsfunktion för att en utvärdering görs och att slutsatserna av denna utgör underlag för kommande jämställdhets- och mångfaldsplan.

Råd och stöd i fall av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

I stadens personalpolicy framgår att stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människor lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Utbildningsnämnden följer stadens rutiner för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former. Rutinerna redovisas i stadens riktlinjer för jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

I fall av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling av elever i utbildningsnämndens verksamheter följs rutiner upprättade av respektive skola. Dessa rutiner ska vara kända och förankrade hos elever, personal och föräldrar samt ingå som en del i skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.

² Även Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) ställer krav på ett systematiskt arbetsmiljöarbete med analys och kartläggning utifrån diskrimineringsgrunderna.

Samverkan

In om ramen för utbildningsförvaltningens samverkansavtal arbetar förvaltningen med 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.

Arbetsförhållanden

4§ Lämpliga arbetsförhållanden

Beskrivning

Vilka åtgärder planerar arbetsgivaren genomföra för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Mål: Kvinnors sjukfrånvaro ska minska

Beskrivning

Långtidssjukfrånvaron (15 dagar eller mer) 2011 var för kvinnor 3,6 %, för män 1,9 %. Tidigare medarbetarenkäter har visat på högre upplevd arbetsbelastning inom utbildningsförvaltningen än inom övriga förvaltningar i staden och då särskilt bland kvinnor inom stora lärargrupper. Inom exempelvis gruppen lärare grundskola senare år värderade kvinnor i medarbetarenkäten 2011 upplevelse av arbetsbelastning och stress ca 20 % högre än män. Från forskning är det tidigare känt att upplevelse av höga krav tillsammans små möjligheter till kontroll kan bidra till eller orsaka arbetsrelaterad sjukfrånvaro. En studie* har visat att kvinnor i tjänstemannayrken hade ökad risk för utmattning och annan ohälsa och att lärare var den mest drabbade yrkeskategorin.

Mot denna bakgrund väljer utbildningsnämnden att under planperioden 2013-2015 fokusera frågan om sjukfrånvaro och möjliga kopplingar till arbetsmiljön och upplevelse av arbetsbelastning.

Ansvarig: Staffan Jägestedt

Önskvärt resultat: Kvinnors sjukfrånvaro ska motsvara stadens mål för utbildningsförvaltningens totala sjukfrånvaro.

Uppföljningsmetod

Kvinnors totala sjukfrånvaro. Sjukfrånvaroprocent i Infoview.

Resultat 2012 utbildningsförvaltningen 4,3% (kvinnor 4,7%, män 3,2%)

Stadens årsmål 2013 för utbildningsförvaltningen 4,1%

Stadens årsmål 2014 för utbildningsförvaltningen 4,3%

Önskvärt resultat

Kvinnors sjukfrånvaro ska minska till att motsvara stadens mål för utbildningsförvaltningens totala sjukfrånvaro (icke könsuppdelad).

Uppföljningsmetod

Statistik i Infoview

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Kvinnors sjukfrånvaro (sjukprocent)		Kompetensutvecklingsinsatser med ett genusperspektiv på området arbetshälsa i FORUM för jämställdhet mångfald och likabehandling.			2015-12-31
		Med rapporten nedan som grund utveckla det strategiska hälsoarbetet med fokus på förebyggande åtgärder i ett jämställdhetsperspektiv.			2015-12-31
		Ur ett jämställdhetsperspektiv undersöka samband mellan arbetsmiljö och hälsa genom analys av resultat från medarbetarenkäten, sjukfrånvarostatistik och från djupintervjuer med medarbetare. Undersökningen utmynnar i en rapport.			2015-12-31
		Utifrån befintlig kunskap om genus och sjukfrånvaro utforma och erbjuda utbildning riktad till rektorer och andra chefer inom ramarna för chefsprogrammet.			2015-12-31
		Utifrån befintliga system/databaser hitta användbar indikator som kan spegla stabil närvaro/långtidshälsa och effekter av åtgärder som hälsosatsningar och bra medarbetarskap (arbetsstillfrelse och engagemang)			2015-12-31

Mål: Minskad upplevd stress kvinnor och män med 10 % under planperioden

Beskrivning

(Skala 1-10, högt värde positivt)

Resultat av frågan "Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig" från medarbetarenkät 2013: kvinnor=5,6 män=6,4

Medarbetarenkät 2012 resultat från frågan "Jag kan koppla av från arbetet på fritiden"

kvinnor=5,9 män= 6,6

Önskvärt resultat

Minskad upplevd stress kvinnor och män med 10% under planperioden. Detta innebär höjd värdering i svaret med 10 % under planperioden.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Jag kan koppla av från arbetet på fritiden		Kompetensutvecklingsinsatser med ett genusperspektiv på området arbetshälsa i FORUM för jämställdhet mångfald och lika-behandling.			2015-12-31
		Med rapporten nedan som grund utveckla det strategiska hälsoarbetet med fokus på förebyggande åtgärder i ett jämställdhetsperspektiv.			2015-12-31
		Ur ett jämställdhetsperspektiv undersöka samband mellan arbetsmiljö och hälsa genom analys av resultat från medarbetarenkäten, sjukfrånvarostatistik och från djupintervjuer med medarbetare. Undersökningen utmynnar i en rapport.			2015-12-31

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Mål: Utbildningsförvaltningen underlättar för män och kvinnor att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Beskrivning

Enkät till rektorer/chefer

Önskvärt resultat

Ökad andel ja i enkäten. Kvinnor och män som vill vara föräldralediga ska bemötas positivt. Föräldralediga bjuds in till APT och ska få den information rörande arbetet de önskar. Sammanträden och lärares arbetstid ska i görligaste mån förläggas med hänsyn till småbarnsföräldrars (partiellt föräldraledigas behov) behov. Föräldralediga bjuds in till internutbildningar, konferenser, och sociala sammankomster. (Rutiner för kontakten med föräldralediga skall diskuteras i APT och fastställas i SVG.)

Uppföljningsmetod

Redovisa procentuell fördelning mellan de olika svarsalternativen.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Enkät till rektorer/chefer		Kartläggning (inkl. enkät till föräldralediga) avseende i vilken grad anställda kan förena föräldraskap och förvärvsarbete. Utifrån kartläggningen utarbeta stödinsatser	Enkät svar analyseras		2015-12-31

6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Beskrivning

Här ska arbetsgivaren redovisa åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier. Bifoga eller hänvisa till policy och rutiner mot kränkande behandling inkluderande trakasserier.

Mål: Halverad uppgiven förekomst (bland både kvinnor och män) av trakasserier eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen. (i medarbetarenkät 2013 enkätfråga 59)

Ingångsvärde från medarbetarenkät 2012 (andel ja) kvinnor 16 %, män 15 %.

Medarbetarenkät 2013 kvinnor 13 %, män 12 %.

Önskvärt resultat

Färre medarbetare (kvinnor och män) upplever att det förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Årsmål 2014: kvinnor 11 %, män 9 %,

Årsmål 2015: kvinnor 8 %, män 7,5 %

Uppföljningsmetod Medarbetarenkäten Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
I medarbetarenkäten uppgiven förekomst av diskriminering eller kränkande särbehandling		Seminarier på tema likabehandling med fokus på konkreta metoder för att motverka diskriminering och kränkande särbehandling.	Antal deltagare/år		2015-12-31
		Stödmaterial för analys av medarbetarenkäten ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv			2015-12-31

Rekrytering

7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

Beskrivning

Vad planerar arbetsgivaren göra för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Mål: Utbildningsförvaltningen följer stadens rutiner för/tillämpar jämlik och jämställd rekrytering.

Beskrivning

Andel jämställda yrkesgrupper 2011 = 16 %

Önskvärt resultat

Öka antalet jämställda yrkesgrupper med 10 % till planperiodens slut. Årlig ökning ca 3 %.

Rektorer, andra chefer och fackliga företrädare har kunskap om och tillämpar kompetensbaserad icke-diskriminerande rekrytering.

Andelen jämställda yrkesgrupper ökar.

I utbildningsnämndens verksamhetsplan framgår att riktlinjer/policy som stödjer jämlik och jämställd rekrytering ska utarbetas. Former ska också utarbetas för samverkan med arbetsmarknadsförvaltningen och andra aktörer med syfte att stödja personer med funktionsnedsättning vad gäller möjligheterna till anställningar och praktikplatser.

Uppföljningsmetod

Jämix

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%) ökar		Fortsatt kompetensutveckling i att rekrytera för mångfald			2015-12-31

Mål: Ökat antal anställningar med lönebidrag

Beskrivning

I utbildningsnämndens verksamhetsplan framgår att riktlinjer/policy som stödjer jämlik och jämställd rekrytering ska utarbetas. Former ska också utarbetas för samverkan med arbetsmarknadsförvaltningen och andra aktörer med syfte att stödja personer med funktionsnedsättning vad gäller möjligheterna till anställningar och praktikplatser.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Antal lönebidragsanställningar		Kompetensutveckling i att rekrytera för mångfald.			2015-12-31

8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

Beskrivning

På vilket sätt planerar arbetsgivaren erbjuda utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder för att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Behöver inte vara en utbildning kring jämställdhet och mångfald specifikt utan en utbildningsinsats som syftar till att öka jämställdheten och mångfalden.

Mål: Öka andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%)

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%)		Kompetensutveckling i att rekrytera för mångfald			2015-12-31

9§ Insatser vid ojämna könsfördelning

Beskrivning

Vilka insatser planerar arbetsgivaren vidta när det på en arbetsplats inte är en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare. Hur ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet, så att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar? Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Mål: Öka andel jämställda (40-60) yrkesgrupper

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%)		Kompetensutveckling i att rekrytera för mångfald			2015-12-31

Lönefrågor

10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse med minst 25 anställda ska vart tredje år göra lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete. Arbetsgivaren ska bedöma om eventuellt förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

Mål: Lönekartläggningen visar att inga osakliga löneskillnader föreligger.

Beskrivning

PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) genomför vart tredje år den lönekartläggning som regleras i Diskrimineringslagen. Av kartläggning som genomfördes 2011 framkom inga löneskillnader som beror på kön.

Önskvärt resultat

Inga osakliga löneskillnader förekommer.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Eventuella påvisade löneskillnader (antal berörda)		Vid behov ta fram åtgärder utifrån SLK:s lönekartläggning som genomförs vart 3:e år.			2015-12-31

11§ Handlingsplan för jämställda löner

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Detta ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Mål: Lönekartläggningen visar att inga osakliga löneskillnader föreligger.

Beskrivning

PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) genomför vart tredje år den lönekartläggning som regleras i Diskrimineringslagen. Av den kartläggning som staden genomförde 2011 har inga löneskillnader som beror på kön framkommit.

Önskvärt resultat

Inga löneskillnader som beror på kön

Uppföljningsmetod

Analys av lönekartläggning

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
		Vid behov ta fram åtgärder utifrån SLK:s (PAS) lönekartläggning som genomförs vart 3:e år, närmast 2014.	Analys av kartläggningen och av eventuella åtgärder med anledning av resultatet.		2015-12-31

12§ Informera fackliga organisationer

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska förse de fackliga organisationerna som arbetsgivaren har kollektivavtal med, med den informationen som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Det ska framgå att fackliga företrädare har blivit informerade om handlingsplanen.

Lönekartläggning

– se ovan

Analys och utvärdering av föregående plan

Utvärdering och analys av planperioden 2010-2012.

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2010-2012 har inte i tillräcklig grad bidragit till att jämställdhet och mångfald har integrerats i styrning och uppföljning av nämndens verksamheter enligt intentionerna i fullmäktiges riktlinjer. Detta gäller både service- och arbetsgivarperspektiven.

Projekt Hållbar Jämställdhet har särskilt bidragit till kompetensutveckling på området jämställdhet med fokus på servicegivarperspektivet bl a genom stöd till lokalt utvecklingsarbete och genom att kommunicera goda exempel från detta arbete.

Viktiga utvecklingsområden ur servicegivarperspektiv är flickors psykiska hälsa och pojkars skolprestationer.

Vad gäller arbetsgivarperspektivet behövs ett fortsatt arbete för att Utbildningsförvaltningen ska vara en attraktiv arbetsgivare som passar för alla medarbetare. Det innebär ett fortsatt fokus för att motverka kvinnors högre upplevda stress och arbetsbelastning samt kvinnors högre sjukfrånvaro.

I denna plan har det tidigare kravet på att varje enhet (SVG-nivå) skulle ha en lokal jämställdhets- och mångfaldsplan tagits bort. Detta för att minska kraven på planer och samtidigt effektivisera arbetet genom att det införlivas i enheternas ordinarie styr- och uppföljningssystem.

Uppföljning av år 2012 redovisades i verksamhetsberättelsen för 2012 och i verksamhetsberättelsen 2013 kommer redovisning av år 2013.

Tillägg och ändringar från föregående plan

Utbildningsnämndens jämställdhets- och mångfaldsplan fastställdes för perioden 2013-2015 i samband med verksamhetsplan 2013. I enlighet med stadens nya riktlinjer har den planen nu förts över i en ny rapportmall. En översyn av planen kommer att ske under 2014 med hänsyn till att planen enbart ska gälla arbetsgivarperspektivet och att servicegivarperspektivet inte längre ska komma till uttryck.