

Utbildningsnämnden

Uppföljningsrapport Jämställdhets- och mångfaldsplan 2016 - 2018

Avseende period 2016

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	2
2 Samverkan.....	4
3 Arbetsförhållanden.....	4
3.1 Uppföljning	4
4§ Lämpliga arbetsförhållanden	4
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap	7
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	8
4 Rekrytering	11
4.1 Uppföljning	11
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar	11
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	12
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning	13
5 Lönefrågor.....	16
5.1 Uppföljning	16
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor	16
11§ Handlingsplan för jämställda löner	17
6 Lönekartläggning.....	19
7 Tillägg och ändringar från föregående år	Error! Bookmark not defined.

1 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 diskrimineringslagen 1 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 önskningar.

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

2 Samverkan

3 Arbetsförhållanden

3.1 Uppföljning

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:

- **Arbetsförhållanden av såväl fysisk som organisatorisk och social art ska lämpa sig för alla medarbetare**

Beskrivning

Nuläge/Fakta

Uppmätt AMI i 2015 års medarbetarenkät var 79. Under 2016 genomfördes ingen medarbetarenkät och AMI finns således inte uppmätt för 2016.

Utbildningsförvaltningens årsmål gällande total sjukfrånvaro 2016 var 5,0 %. Den totala sjukfrånvaron i oktober 2016 (rullande 12 månader) var 5,6 %, 6,3 % för kvinnor och 4,1 % för män (2,2 procentenheters skillnad).

Andel heltidsanställningar var per oktober 2016 88 %.

Önskvärt resultat

Utbildningsförvaltningen ska vara en arbetsplats där medarbetarna trivs och har en hälsosam arbetsmiljö. Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla och ett öppet arbetsklimat ska främja delaktighet, engagemang och trivsel på arbetsplatsen.

Uppföljningsmetod

Statistik över sjukfrånvaro. Medarbetarenkät.

Analys

Under 2016 har flera aktiviteter genomförts för att bidra till att utbildningsförvaltningen ska vara en arbetsplats med goda arbetsförhållanden som lämpar sig för alla. Förvaltningen har under året bland annat arbetat vidare för att minska antalet nyanställningar på deltid och antalet ofrivilligt deltidsanställda. Andelen heltidsanställningar jämfört med samma tid föregående år har ökat med omkring 1 procentenhet och sedan ett nytt anmälningförfarande trädde i kraft i mars 2016 fram till slutet av november i år har 46 unika anmälningar från ofrivilligt deltidsanställda om önskemål om heltid inkommit. Vid uppföljning den 29 november konstaterades att 6 av dessa medarbetare har fått heltid (varav en dock

tidsbegränsat till i sommar), 2 stycken har avslutat sina anställningar och att 3 stycken hade heltid redan vid anmälningstillfället. Per den 29 november återstod således 35 anmälningar. Det nya digitala anmälningförfarande för ofrivilligt deltidсанställda som önskar heltid möjliggör löpande anmälningar under året och innehåller en funktion där närmaste chef informeras om önskemålet. Därtill har en sida på intranätet upprättats med information kring arbetet med deltid till heltid. Arbetet med att få heltid som norm vid nyanställning samt minska antalet ofrivilligt deltidсанställda kommer att fortsätta under 2017.

Förvaltningen har vidare under 2016 gjort en kartläggning som identifierade de befattningarna med flest allmän visstidsanställningar och under 2017 avser förvaltningen att tillsammans med de fackliga organisationerna ta fram förslag kring hur dessa medarbetare fortare ska kunna erbjudas fast anställning.

Förvaltningen har under 2016 även lagt till age-management och åldersmedvetet ledarskap redan i arbetsmiljöutbildningen som erbjuds förvaltningens chefer och mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har tagits fram. Varje enhet har även ett åtagande att ta fram en handlingsplan utifrån medarbetarenkäten för att åstadkomma förbättringar i verksamheten.

Sjukfrånvaron i november 2015 (rullande 12 månader) på utbildningsförvaltningen var 5,5%. Sjukfrånvaron i oktober 2016 (rullande 12 månader) på 5,6% var högre än det årsmål som förvaltningen hade för 2016 på 5,0%. Sjukfrånvaron har även ökat i Stockholms stad om man jämför den totala sjukfrånvaron i oktober 2015 (rullande 12 månader) jämfört med oktober 2016 (rullande 12 månader). Enligt SCB har den totala sjukfrånvaron i landet under tredje kvartalet 2016 ökat jämfört med motsvarande kvartal 2015, detta även på kommunnivå. På utbildningsförvaltningen fanns i oktober 2016 en skillnad i sjukfrånvaron mellan kvinnor och män på 2,2 procentenheter vilket är högre än årsmålet.

Förvaltningen har under 2016 bedrivit ett aktivt arbete för att sänka sjukfrånvaron bland annat genom att erbjuda förvaltningens chefer utbildning i rehabilitering och erbjuda stresshanteringskurser för pedagogisk, icke-pedagogisk samt skolledare och enhetschefer på central förvaltning. Utbildningsförvaltningen har även under 2016 avropat fler preventiva insatser från företagshälsovården än tidigare. Vidare har resultatet från den fördjupade analysen av sjukdomsorsaker bland långtidssjukskrivna presenterats och lagts till i rehabiliteringsutbildningen. Underlaget har vidare använts för att ta fram förslag på insatser för att minska sjukfrånvaron bland barnskötare, fritidsledare, fritidspedagoger och förskollärare, vilka är yrkesgrupper med hög sjukfrånvaro. Ett förslag på insats är kompetensutveckling för att ge medarbetare mer verktyg och tydlighet i sitt arbete. Insatsen "hälsosamtal" där medarbetare med mycket korttidsfrånvaro tillsammans med närmaste chef, HR-konsult och företagssköterska träffas i syfte att ta reda på orsaker till frånvaron men också att kartlägga vilka stressorer medarbetaren har i sin livssituation och på så sätt stärka individens hälsa har fortsatt 2016. Avslutningsvis har även mer lättillgänglig sjukfrånvarostatistik utvecklats och skickas regelbundet ut till förvaltningens chefer. Insatserna har dock ännu inte gett önskad effekt och under 2017 kommer förvaltningen att fortsätta att erbjuda rehabiliteringsutbildningen för förvaltningens chefer, hälsosamtal samt fortsätta att fokusera på att utveckla och genomföra preventiva insatser på både individnivå och gruppnivå. Utbildningsförvaltningen kommer även att genomföra en genomgång av

aktuell forskning om vilka faktorer som bidrar till friska och hälsosamma arbetsplatser.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ AMI i medarbetarenkäten	81		✓ Age-management, åldersmedvetet ledarskap, läggs till i arbetsmiljöutbildning för chefer	HR	2018-12-31
Analys AMI mäts genom medarbetarenkäten. Stockholms stad genomförde 2016 ingen medarbetarenkät varvid något utfall för 2016 inte finns att rapportera.			Analys Denna aktivitet genomfördes under 2016.		
			✓ Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kommer att tas fram	HR	2016-12-31
			Analys Denna aktivitet genomfördes under 2016.		
			▶ Upprättar handlingsplaner och vidtar åtgärder för att åstadkomma förbättring	Samtliga chefer	2018-12-31
■ Skillnad i sjukfrånvaron mellan kvinnor och män	0	2,2	▶ Aktivt arbeta med att följa rehabiliteringsprocessen, vidta tidiga insatser vid sjukfrånvaro samt aktivt arbeta för att sänka sjukfrånvaron.	Samtliga chefer	2018-12-31
Analys Siffror för helåret 2016 är ej tillgängliga ännu. Siffror från oktober 2016 (rullande 12 månader). Kvinnors sjukfrånvaro har ökat från 6,11% (okt-15) till 6,3 % (okt-16) och männens sjukfrånvaro har under samma tid minskat från 4,17% till 4,1%. Skillnaden mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro har ökat och skillnaden på 2,2 procentenheter är över årsmålet för 2016.					
◆ Total sjukfrånvaro	5	5,6	▶ Aktivt arbeta med att följa rehabiliteringsprocessen, vidta tidiga insatser vid sjukfrånvaro samt aktivt arbeta för att sänka sjukfrånvaron.	Samtliga chefer	2018-12-31
Analys Siffror för helåret 2016 är ej tillgängliga ännu. Den totala sjukfrånvaron var i oktober 2016 (rullande 12 månader) 5,6%, vilket är högre än årsmålet för 2016.			▶ Stöd i livshälsa och livsbalans kan erbjudas medarbetare då det bedöms som lämplig åtgärd	Samtliga chefer	2018-12-31
			✓ Utveckla mer lättillgängligt statistikunderlag i syfte att säkerställa tidiga insatser	Personalhandl äggare/ Personalenhet	2018-12-31

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			Analys Denna aktivitet genomfördes under 2016.		

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

- **Arbetet på förvaltningens arbetsplatser ska vara organiserat på sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och förvärvsarbete**

Beskrivning

Nuläge/Fakta

I oktober 2016 skickades en enkät ut till utbildningsförvaltningens chefer med personalansvar. På frågan rörande om de haft enskilda samtal med medarbetare inför föräldraledighet i syfte att komma överens om hur kontakten med arbetsplatsen skall se ut under ledigheten uppgav 33 % av de svarande att de ej haft medarbetare som ska gå/har gått på föräldraledighet i år. Av de svarande som svarat ja eller nej på frågan, uppgav 72 % av dessa att de haft enskilda samtal (årsmål 2016: 100 %). 64 % av cheferna som deltog i enkäten uppgav att de förlägger möten med hänsyn till småbarns-föräldrars/partiellt föräldraledigas behov (årsmål 2016: 100 %). I svarskommentarerna framkom att ett antal respondenter svarat nej på frågorna rörande föräldraskap, familjeliv och arbetsliv då de inte har medarbetare med småbarn.

Önskvärt resultat

Utbildningsförvaltningen ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap samt uppmuntra medarbetare, oavsett kön, att nyttja sin rätt till föräldraledighet.

Uppföljningsmetod

Enkät till rektorer/enhetschefer

Analys

Inledningsvis bör det konstateras att svarsfrekvensen om 24% (142 svar av 592 tillfrågade) påverkar möjligheterna att dra adekvata slutsatser av underlaget från enkätundersökningen som i oktober 2016 genomfördes bland chefer med personalansvar på utbildningsförvaltningen. Jämfört med förra året tycks andelen chefer som hållit enskilda samtal med medarbetare som står inför att gå på föräldraledighet i syfte att komma överens om hur kontakten med arbetsplatsen under ledigheten skall se ut minskat (83%, 2015) och målet om 100% uppnås inte i år. Vidare uppgav 64 % av de svarande att de förlägger möten med hänsyn till småbarnsföräldrars/partiellt föräldraledigas behov (79%, 2015). Målet om 100% uppnåddes ej.

Förvaltningen erbjöd under hösten 2016 utbildning i ledigheter riktat till förvaltningens chefer där bland annat rådande lagstiftning kring föräldraledighet togs upp. Förvaltningen avser att fortsätta erbjuda utbildningen under 2017 för att på så sätt höja kompetensen inom området bland förvaltningens chefer.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel chefer som fört enskilda samtal med medarbetare inför föräldraledighet i syfte att komma överens om hur kontakten med arbetsplatsen under ledigheten skall se ut.	100 %	72 %	 Enskilda samtal med berörda medarbetare inför föräldraledighet	Samtliga chefer	2018-12-31
Analys Enkät för uppföljning skickades ut till 592 chefer. 142 svar inkom. Det utgör en svarsfrekvens på 24 %. I enkäten uppger 72 % av de svarande att de fört samtal med medarbetare inför föräldraledighet i syfte att komma överens om hur kontakten med arbetsplatsen under ledigheten skall se ut. Målet om 100% uppnås ej.					
 Andel chefer som uppger att de förlägger möten med hänsyn till småbarns-föräldrars/partiellt föräldraledigas behov.	100 %	64 %	 Chefer uppmanas att diskutera möjligheten att förena föräldraskap och förvärvsarbete med sina medarbetare samt genomföra rimliga åtgärder för att underlätta detta.	Samtliga chefer	2018-12-31
Analys Enkät för uppföljning skickades ut till 592 chefer. 142 svar inkom. Det utgör en svarsfrekvens på 24 %. I enkäten uppger 64 % av de svarande att de förlägger möten med hänsyn till småbarnsföräldrars/partiellt föräldraledigas behov. Målet om 100% uppnås ej.					

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:

- **Förvaltningens arbetsplatser ska vara fria från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.**

Beskrivning

Nuläge/Fakta

Tidigare har förekomsten av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling undersökts inom ramen för medarbetarenkäten men då ingen medarbetarenkät genomfördes 2016 kan inget resultat redovisas. Från och med 2017 kommer inte heller medarbetarenkäten att innehålla frågor inom detta område. Däremot följdes aktiviteterna ”Diskriminering, trakasserier och kränkande behandling diskuteras årligen av chefer och medarbetare på APT i syfte att höja kunskapen inom området samt lyfta frågorna.” samt ”Säkerställa dokumenterade rutiner som tydliggör vart medarbetare vänder sig om de upplever diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling” upp i den enkät som skickades ut till förvaltningens chefer i oktober 2016. 84 % av de svarande uppgav att det fanns dokumenterade, och av medarbetarna kända, rutiner för vart man som medarbetare kan vända sig om man upplever att trakasserier, kränkningar eller diskriminering förekommer. Bland de som svarat nej hade en svarande i kommentarerna skrivit ”Vet ej”. 79 % av de svarande uppgav att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling har diskuterats i år på APT. Bland de som svarat nej på frågan uppgav 5 stycken att det tas upp i andra forum eller ska tas upp på kommande APT.

Önskvärt resultat

Arbetsplatserna inom utbildningsförvaltning ska vara fria från diskriminering, kränkande särbehandling (mobbing, psykiskt våld, social utstötning), trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Chefer och medarbetare ska ha kännedom om stadens policy och rutiner angående detta.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten, enkät till utbildningsförvaltningens chefer med personalansvar

Analys

Då medarbetarenkäten från och med 2017 inte kommer att innehålla frågor rörande förekomst av diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier kommer mätetalet ”I medarbetarenkäten uppgiven förekomst av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling” tas bort ur den reviderade versionen av Jämställdhets- och mångfaldsplanen 2016-2018 per januari 2017. Mättalet ersätts i aktuell revidering med de aktiviteter som sedan tidigare finns upptagna i Jämställdhets- och mångfaldsplanen 2016-2018, nämligen ”det finns dokumenterade, och av medarbetarna kända, rutiner för vart man som medarbetare kan vända sig om man upplever att trakasserier, kränkningar eller diskriminering förekommer” och ”andelen chefer som under APT i år diskuterat diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i syfte att höja kunskapen inom området samt lyfta frågorna”. Årsmålen för 2017 kommer att vara 100%. Uppföljningsmetoden behöver således vara en annan framgent då i form av enkät till förvaltningens chefer.

Vid uppföljning (genom tidigare nämnd enkät) av aktiviteten att ”säkerställa dokumenterade rutiner som tydliggör vart medarbetare vänder sig om de upplever diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling” kan konstateras att 84 % av de svarande uppgav att det fanns

dokumenterade, och av medarbetarna kända, rutiner för vart man som medarbetare kan vända sig om man upplever att trakasserier, kränkningar eller diskriminering förekommer. Bland de som svarat nej hade en svarande i kommentarerna skrivit "Vet ej". Aktiviten avses att pågå till 2018 och under 2016 har förvaltningen tagit fram nya riktlinjer rörande kränkande särbehandling i arbetet. Den nya riktlinjen innehåller begreppsdefinition, rutin för att förebygga och hantera kränkande särbehandling i arbetet samt hänvisning till aktuell lagstiftning inom området. Av riktlinjen framgår vilket ansvar som åligger chef och medarbetare med tilldelade arbetsmiljöuppgifter rörande det förebyggande arbetet samt hur chef och medarbetare ska agera i situationer där någon upplever sig utsatt för kränkande särbehandling. Under 2016 har dessutom 608 chefer och skyddsombud gått utbildning rörande den nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö. Vidare kommer förvaltningen i januari 2017 också ha reviderat och utvecklat rutinen för hur man förebygger och utreder diskriminering samt uppdaterat BAM- och SAM-utbildningar för chefer med detta samt de nya riktlinjerna för kränkande särbehandling. Dessa insatser förväntas ha positiv effekt på aktiviteten ovan.

Under 2016 uppgav 79 % av de svarande att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling har diskuterats i år på APT. Förvaltningen kommer under 2017 se över behovet av att ta fram material till verksamheterna avseende ändringarna i Diskrimineringslagen.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ I medarbetarenkäten uppgiven förekomst av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling	0		🟢 Diskriminering, trakasserier och kränkande behandling diskuteras årligen av chefer och medarbetare på APT i syfte att höja kunskapen inom området samt lyfta frågorna.	Samtliga chefer	2018-12-31
Analys Förekomst av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling mäts genom medarbetarenkäten. Stockholms stad genomförde 2016 ingen medarbetarenkät varvid något utfall för 2016 inte finns att rapportera. Mätetalet kommer att ersättas med "det finns dokumenterade, och av medarbetarna kända, rutiner för vart man som medarbetare kan vända sig om man upplever att trakasserier, kränkningar eller diskriminering förekommer" och "andelen chefer som under APT i år diskuterat diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i syfte att höja kunskapen inom området samt lyfta frågorna"			🟢 Följa upp att enheter där diskriminering eller kränkande behandling förekommer, arbetar för att motverka detta.	HR	2018-12-31
			🔴 Revidera och utveckla rutinen för hur man förebygger och utreder diskriminering och kränkande behandling samt uppdatera BAM- och SAM-utbildningar för chefer med detta, utifrån den nya AFS som träder i kraft i mars 2016.	HR	2016-12-31
			Analys Denna aktivitet beräknas vara helt genomförd i januari 2017.		
			🟢 Säkerställa dokumenterade rutiner som tydliggör vart medarbetare vänder sig om de upplever diskriminering, trakasserier	Samtliga chefer	2018-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			eller kränkande behandling		

4 Rekrytering

4.1 Uppföljning

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:

- **Arbetsgivaren ska möjliggöra att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar**

Beskrivning

Nuläge/Fakta

Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning ger utbildning i kompetensbaserad rekrytering ur ett icke-diskriminerande perspektiv till målgruppen rektorer/chefer samt fackliga representanter som deltar i rekrytering på central nivå. Utbildning i kompetensbaserad icke-diskriminerande rekrytering genomförs återkommande årligen sedan flera år. Under 2016 deltog 58 chefer i denna utbildning.

Utbildningsförvaltningen samarbetar med länsstyrelsen i Stockholm, Stockholms universitet och Arbetsmarknadsförvaltningen i Nätverket för rekrytering av nyanlända pedagoger (tidigare benämnt Röda tråden). Genom nätverket får utländska lärare en utbildning som kortar deras väg till anställning inom det egna yrket och rekryteringsbasen i Stockholms stad blir större.

Med bakgrund i ovanstående nätverk startade projektet med namnet ”Från nyanländ till nyanställd lärare” under 2016. Syftet med projektet är att nyanlända lärare snabbare ska kunna fortsätta sin karriär som lärare inom stadens skolor. Målet ska uppnås genom en ökad samverkan mellan samtliga 8 projektdeltagande aktörer vilket ska minska handläggningstid och väntetider.

Önskvärt resultat

Utbildningsförvaltningen utannonserar samtliga lediga tjänster i stadens rekryteringssystem. Tjänster som är kortare än 3 månader kan undantas från detta. Kompetensbaserad rekrytering används som metod och därigenom ökar likabehandling och risken för diskriminering minskar.

Uppföljningsmetod

Antal chefer som genomgått utbildning i kompetensbaserad rekrytering.

Analys

Utbildningsförvaltningen har under 2016 utbildat fler chefer i kompetensbaserad icke-diskriminerande rekrytering än årsmålet om 30 stycken.

Inom ramen för förvaltningens projekt Från nyanländ till nyanställd har 60 nyanlända lärare, parallellt med studier i svenska, genomfört praktikmomenten ”Följ en modersmålslärare” och ”Följ ett arbetslag.” under 2016. Projektet kommer under 2017 att öka volymen inskrivna deltagare i verksamhetsbaserade aktiviteter från 60 upp till 120 inskrivna deltagare.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Antal chefer som genomgått utbildning i kompetensbaserad rekrytering	30	58	 Förvaltningens rekryterande chefer och handläggare säkerställer icke-diskriminering vid rekrytering	Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31
Analys Utbildning i kompetensbaserad rekrytering har hållits för fler chefer än årsmålet 2016 och målet 2016 uppnås.			 Nätverket för rekrytering av nyanlända pedagoger	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			 Pilotprojekt Från nyanlända till nyanställd lärare	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31

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:

- Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till utveckling

Beskrivning

Nuläge/Fakta

Siffror från 2015 hämtade från Nyckeltalsinstitutets resultatrapport för Jämställdhetsindex (JÄMIX) visar att andelen yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%) på utbildningsförvaltningen har ökat sedan 2014 från 11% till 24% (JÄMIX).

Önskvärt resultat

Utbildningsförvaltningen strävar efter att få en jämnare könsfördelning bland chefer och medarbetare.

Uppföljningsmetod

Statistik

Analys

Siffror från 2016 är ännu inte tillgängliga men resultatet från Nyckeltalsinstitutets resultatrapport för Jämställdhetsindex (JÄMIX) 2015 tyder på att andelen yrkesgrupper med jämn könsfördelning har ökat jämfört med mätningen 2014. Då förvaltningen ser kunskap om Jämställdhets- och mångfaldsplanen som en del i arbetet att säkerställa lika möjligheter till utveckling bland könen har förvaltningen valt att flytta mätetalet ”Alla anställda ska känna till jämställdhets- och mångfaldsplanen” i den reviderade versionen av Jämställdhets- och mångfaldsplanen till detta mål, istället för inom ramen av målet ”Jämn fördelning mellan kvinnor och män i förvaltningens yrkesgrupper (inget kön har mindre än 40 % av de anställda i yrkesgruppen)”. På detta sätt kan följande mål bättre följas upp inför kommande år. Förvaltningen har vidare valt vid revidering av Jämställdhets- och mångfaldsplanen i januari 2017 att ersätta aktiviteten ”Platsannonser ska utformas så att det underrepresenterade könet uppmuntras söka de lediga tjänsterna.” med ”Platsannonser ska utformas på ett sådant sätt att båda könen tilltalas att söka.”.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60 %)	30	24	 Platsannonser ska utformas så att det underrepresenterade könet uppmuntras söka de lediga tjänsterna.	Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31
Analys Siffror för helåret 2016 är ej tillgängliga ännu. Siffrorna är från 2015 och hämtade från Nyckeltalsinstitutets resultatrapport för Jämställdhetsindex (JÄMIX). Andelen yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%) på utbildningsförvaltningen har ökat sedan 2014 från 11% till 24% (JÄMIX). Följande mätetal kommer i revideringen av Jämställdhets- och mångfaldsplanen att kompletteras med "Alla anställda ska känna till Jämställdhets- och mångfaldsplanen".			Analys Aktiviteten kommer att ersättas med: "Platsannonser ska utformas på ett sådant sätt att båda könen tilltalas att söka.".		

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:

- **Jämn fördelning mellan kvinnor och män i förvaltningens yrkesgrupper (inget kön har mindre än 40 % av de anställda i yrkesgruppen)**

Beskrivning

Nuläge/Fakta

Siffror för helåret 2016 är ej tillgängliga ännu men i oktober 2016 var könsfördelningen på utbildningsförvaltningen 69 % kvinnor och 31 % män. I Nyckeltalsinstitutets resultatrapport för Jämställdhetsindex (JÄMIX) 2015 visade att andelen yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%) på utbildningsförvaltningen har ökat sedan 2014 från 11% till 24% (JÄMIX).

Under 2016 var årsmålet att alla anställda skulle känna till jämställdhets- och mångfaldsplanen. Detta mättes genom två frågor i den enkät som skickades ut till förvaltningens chefer med personalansvar. 37 % av de svarande uppgav att information om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan getts på APT eller liknande forum i år och 30 % av de svarande uppgav att informationen om planen ingår som en del i introduktionen av nyanställda.

Önskvärt resultat

Inom flera arbetsgrupper är skillnaden i andel män/kvinnor stor. För att påverka könsfördelningen i en jämnare riktning ska förvaltningens rekryterande chefer vara medvetna om att det är önskvärt med en mer heterogen arbetsgrupp.

Uppföljningsmetod

Statistik

Analys

Siffror för helåret 2016 är ej tillgängliga ännu men i oktober 2016 var könsfördelningen på utbildningsförvaltningen 69 % kvinnor och 31 % män. Detta är oförändrat sedan 2015. I Nyckeltalsinstitutets resultatrapport för Jämställdhetsindex (JÄMIX) 2015 visade däremot att andelen yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%) på utbildningsförvaltningen har ökat sedan 2014 från 11% till 24% (JÄMIX). Förvaltningen når ej målet på 30% under 2016. Förvaltningen har valt vid revidering av Jämställdhets- och mångfaldsplanen i januari 2017 att ersätta aktiviteten ”Platsannonser ska utformas så att det underrepresenterade könet uppmuntras söka de lediga tjänsterna.” med ” Platsannonser ska utformas på ett sådant sätt att båda könen tilltalas att söka.”.

Under 2016 var årsmålet att alla anställda skulle känna till jämställdhets- och mångfaldsplanen. 37 % av de svarande uppgav att information om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan getts på APT eller liknande forum i år och 30 % av de svarande uppgav att informationen om planen ingår som en del i introduktionen av nyanställda. Central förvaltning har sedan 2015 en checklista för introduktion av nya medarbetare där information om förvaltningens Jämställdhets- och mångfaldsplan ingår som en punkt. Att enbart en tredjedel av de svarande uppgav att planen är en del i introduktionen för nyanställda kan bero på att checklistan inte är känd alternativt att den inte används. En översikt över hur information och material rörande arbetsmiljö är organiserat på intranätet

kommer att genomföras 2017. Ovanstående mätetal kommer att flyttas till målet ”Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till utveckling” istället i och med revideringen av Jämställdhets- och mångfaldsplanen.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Alla anställda ska känna till jämställdhets- och mångfaldsplanen	100		▶ Information om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan skall ges årligen på APT eller liknande forum.	Samtliga chefer	2018-12-31
Analys Enkät för uppföljning skickades ut till 592 chefer. 142 svar inkom. Det utgör en svarsfrekvens på 24 %. Mätetalet mäts genom 2 frågor. På frågan "Har alla anställda under året informerats om Jämställdhets- och mångfaldsplanen för utbildningsförvaltningen 2016-2018? (t.ex. på APT)?" svarar 37% av de svarande ja. På frågan "Ingår information om Jämställdhets- och mångfaldsplanen som en punkt i rutinerna för introduktion av nyanställda?" svarar 30% av de svarande ja. Årsmålet om 100% uppnås ej. Sedan 2015 finns dock en checklista för introduktion av nyanställda på utbildningsförvaltningen där en punkt avseende information om Jämställdhets- och mångfaldsplanen finns med. Följande mätetal kommer i den reviderade versionen av Jämställdhets- och mångfaldsplanen flyttas till målet "Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till utveckling".			▶ Information om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan skall ingå som en del i introduktion av nyanställda.	Samtliga chefer	2018-12-31
◆ Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%)	30	24	▶ Platsannonser ska utformas så att det underrepresenterade könet uppmuntras söka de lediga tjänsterna.	Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31
Analys Siffror för helåret 2016 är ej tillgängliga ännu. Siffrorna är från 2015 och hämtade från Nyckeltalsinstitutets resultatrapport för Jämställdhetsindex (JÄMIX). Andelen yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%) på utbildningsförvaltningen har ökat sedan 2014 från 11% till 24% (JÄMIX).			Analys Aktiviteten kommer att ersättas med: "Platsannonser ska utformas på ett sådant sätt att båda könen tilltalas att söka.".		

5 Lönefrågor

5.1 Uppföljning

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:

- Årlig lönekartläggning visar att inga osakliga löneskillnader föreligger.

Beskrivning

Nuläge/Fakta

PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) genomför årligen lönekartläggning som regleras i Diskrimineringslagen. I stadens lönekartläggning 2015 fann man löneskillnader som var osakliga (lönekartläggningen för 2016 är ännu inte gjord). Detta omskrivs bland annat i Stockholms stads budget 2017 "För att komma tillrätta med de löneskillnader som är osakliga enligt stadens lönekartläggning behöver lönerna för exempelvis barnskötare, socialsekreterare och bibliotekassistenter öka mer än för övriga grupper." (Dnr 180-612/2016, Inl:35).

Önskvärt resultat

Inga osakliga löneskillnader förekommer.

Uppföljningsmetod

Kartläggning och analys

Analys

I lönekartläggningen 2015 kunde konstateras att det föreligger osakliga löneskillnader bland yrkesgrupper som finns inom utbildningsförvaltningen. Förvaltningen kommer att arbeta för att säkerställa att inga osakliga löneskillnader föreligger, med stöd i bland annat den handlingsplan som PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) tagit fram samt den analys som förvaltningen gjort inför löneöversynen 2017.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Eventuella påvisade löneskillnader (antal berörda)	0		 Åtgärder utifrån SLK:s lönekartläggning	Samtliga chefer	2018-12-31
Analys I lönekartläggningen 2015 kunde konstateras					

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
att det föreligger osakliga löneskillnader bland yrkesgrupper som finns inom utbildningsförvaltningen såsom exempelvis barnskötare och bibliotekassistenter.					

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§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. 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:

- **Uppmärksamma och reglera osakliga löneskillnader.**

Beskrivning

Nuläge/fakta

PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) genomför årligen lönekartläggning som regleras i Diskrimineringslagen. I stadens lönekartläggning 2015 fann man löneskillnader som var osakliga (lönekartläggningen för 2016 är ännu inte gjord). Detta omskrivs bland annat i Stockholms stads budget 2017 "För att komma tillrätta med de löneskillnader som är osakliga enligt stadens lönekartläggning behöver lönerna för exempelvis barnskötare, socialsekreterare och bibliotekassistenter öka mer än för övriga grupper." (Dnr 180-612/2016, Inl:35).

Önskvärt resultat

Inga löneskillnader som beror på kön.

Uppföljningsmetod

Analys av lönekartläggning

Analys

I Stockholms stads budget framhålls att berörda nämnder behöver arbeta systematiskt för att komma tillrätta med de osakliga löneskillnader som framkommit i stadens lönekartläggning 2015. De grupper som särskilt nämns och som berör utbildningsförvaltningen är barnskötare och biblioteksassistenter enligt den analys som förvaltningen gjort inför löneöversynen 2017. För närvarande pågår arbetet med att ta fram en lönekartläggning för 2016. Ställningstaganden kring eventuella prioriteringar behöver göras utifrån den aktuella lönestatistik som kommer att redovisas i lönekartläggningen 2016.

Beträffande utbildningsförvaltningens biblioteksassistenter är dock löneläget på medianen i oktober 2016 nära 1000 kr högre än för Kulturförvaltningens biblioteksassistenter.

Utbildningsförvaltningen ser därför inte något behov av att göra någon särskild prioritering av biblioteksassistenterna i 2017 års löneöversyn.

Beträffande den kvinnodominerade befattningen barnskötare är löneläget för barnskötare i staden lägre än för mansdominerade befattningar i staden som värderats likvärdigt. Löneläget för barnskötare på utbildningsförvaltningen är dock något högre än för staden i övrigt. Vid rekrytering av barnskötare ställer utbildningsförvaltningen krav på relevant gymnasieutbildning. Förvaltningen saknar dock kunskap om hur många av barnskötarna som har relevant utbildning.

Utbildningsförvaltningen har för avsikt att i löneöversynen 2017 uppmana rektorerna att utifrån den individuella lönen särskilt beakta skickliga utbildade barnskötare. Löneökningen behövde inte rymmas inom det i HÖK:en reglerade löneökningsutrymmet.

Vidare har PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) tagit fram en handlingsplan utifrån resultatet i lönekartläggningen 2015. Enligt handlingsplanen ska bland annat alla förvaltningar undersöka löneskillnader i medianlönen bland handläggare/sekreterare och minska löneskillnaden mellan badmästare och barnskötare. Förvaltningen kommer att göra de åtgärder som ålagts förvaltningen enligt denna handlingsplan.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Handlingsplan vid eventuella osakliga löneskillnader			▶ Vid behov ta fram åtgärder utifrån SLK:s (PAS) lönekartläggning.	Personalhandl äggare/ Personalenhet	2018-12-31

Analys

Både i förvaltningen analys inför löneöversynen 2017 samt PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) handlingsplan utifrån resultatet i lönekartläggningen 2015 har förekomsten av osakliga löneskillnader analyserats och vissa åtgärder identifierats.

6 Lönekartläggning

PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) genomför årligen lönekartläggning som regleras i Diskrimineringslagen. Se rubrik 5 Lönefrågor.
