

Jämställdhets- och mångfaldsplan för Utbildningsnämnden 2013-2015

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 förutsättningar 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 arbetsförhållandena 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 servicegivarperspektivet elever och övriga medborgare.

Styrdokument

Arbetet med mångfald och jämställdhet styrs av lagstiftning och stadens interna styrdokument.

[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.

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 [KF:s riktlinjer för nämnders och styrelsers 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

¹ För förklaring till juridiska termer och definitioner se stadens [Riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsarbete](#)

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

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

Ansvaret 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.

Samverkan

Inom 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.

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 behandling³.

Uppföljning och utvärdering av plan 2010-2012

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 KF:s 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 redovisas i verksamhetsberättelsen för 2012.

³ Plan mot diskriminering och kränkande behandling omfattar skolans arbete riktat mot elever. Denna plan skrivs årligen på varje skola och utvärderas i samband med skolornas resultatdialoger mellan rektor och central förvaltning.

Utbildningsnämndens jämställdhets- och mångfaldsplan för lika rättigheter och möjligheter

KF:s MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:

Förskolor och skolor i Stockholm ska ge barn vad de behöver för att lära och utvecklas

NÄMNDMÅL:

Samtliga elever i stadens kommunala skolor ska ges förutsättningar att utvecklas så långt som möjligt utifrån läroplansmålen

MÅL FÖR JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSARBETET 2013-2015

Samtliga enheter inom utbildningsförvaltningen har integrerat ett jämställdhetsperspektiv i planering och uppföljning av sin verksamhet.

Det finns inte något särskilt nämndmål avseende jämställdhet, men både i nationella och lokala styrdokument klargörs att jämställdhet ska genomsyra hela skolans verksamhet.

Delegationen för Jämställdhet i Skolan framhåller i sitt slutbetänkande Flickor, pojkar, individer – om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan (SOU 2010:99) att pojkar och flickor inte får samma förutsättningar att lära sig och trivas i skolan och att flickor och pojkar behandlas på olika sätt i skolan på grund av sitt kön. Detta innebär bland annat att man i skolan förväntar sig olika beteenden och prestationsnivåer av flickor respektive pojkar. Flickor och pojkar får inte heller lika tillgång till lärarens tid, till klassrummet, till särskilt stöd och blir utsatta för kränkningar på olika sätt. Ett resultat av ojämställdheten är att pojkar generellt sett presterar sämre än flickor och att flickor generellt sett har en sämre psykosocial hälsa än pojkar. Vidare finns skillnader mellan olika grupper av pojkar och flickor utifrån faktorer såsom socioekonomisk bakgrund.

För att skolors och andra enheters arbete med jämställdhet och mångfald ska bli en integrerad och hållbar del av verksamheten ska skolor och enheter/avdelningar på central förvaltningen konkretisera nämndmål och nationella mål till åtaganden för skolan. Åtaganden ska bygga på en kartläggning och analys av den enskilda enhetens/avdelningens förutsättningar och behov. Arbetsplanen är ett lämpligt dokument att använda för att både integrera och synliggöra jämställdhets- och mångfaldsarbete.

För att skolors och andra enheters arbete med jämställdhet och mångfald ska bli en integrerad och hållbar del av verksamheten ska skolor och enheter/avdelningar på central förvaltning konkretisera nämndmål och nationella mål till åtaganden för skolan. Åtaganden ska bygga på en kartläggning och analys av den enskilda enhetens förutsättningar och behov. Arbetsplanen är ett lämpligt dokument att använda för att både integrera och synliggöra jämställdhets- och mångfaldsarbete.

Mätetal	Periodens utfall	Mål 2015	Uppföljning
Andel skolor som har jämställdhetsåtaganden i sina arbetsplaner.		80 %	GR/GY/FoU
Andel enheter/avdelningar som har jämställdhetsåtaganden i sina arbetsplaner.		80 %	FoU

Åtgärder	Startdatum	Slutdatum	Ansvarig
Utbf kommunicerar stödmaterial och ger handledning till rektorer och pedagoger gällande åtaganden för jämställdhet.			FoU
Utveckla och kommunicera stödmaterial för central förvaltning gällande åtaganden för jämställdhet			FoU
Utbf säkerställer att konsupplad statistik finns tillgänglig.			Uppföljn.enh.
Utveckla elevhälsoindex med jämställdhetsperspektiv.			Uppföljn.enh.

NÄMNDMÅL:

Samtliga elever i stadens kommunala skolor möter dagligen en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö

MÅL FÖR JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSARBETET 2013-2015

Stockholms stads skolor främjar aktivt likabehandling och motverkar diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Likabehandlingsarbete handlar om att skapa en skola fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. En trygg skoldag är en förutsättning för att eleverna ska lära och utvecklas. Skolan ska förmedla och förankra respekten för de mänskliga rättigheterna och grundläggande demokratiska värderingar.

Bestämmelserna i diskrimineringslagen och skollagen förbjuder diskriminering och kränkande behandling. Det ställs också krav på att verksamheterna bedriver ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter. Dessutom ska verksamheterna arbeta med att förebygga trakasserier och kränkande behandling.

Utbildningsförvaltningen stödjer skolorna i arbetet genom att erbjuda fortbildning om praktiskt likabehandlingsarbete i skolan, kartläggningsmetoder samt introduktion till webbverktyget för planer mot diskriminering och kränkande behandling, Plan för skolan.

Mätetal	Periodens utfall	Mål 2015	Uppföljning
Andel av enheternas planer mot diskriminering och kränkande behandling som uppfyller diskrimineringslagens och skollagens krav		100 %	GR/GY

Åtgärder	Startdatum	Slutdatum	Ansvarig
Fortbildning för rektorer och elevhälsopersonal genom Ledarakademin			Personal
Seminarier på tema likabehandling, Forum för Jämställdhet, Mångfald och Likabehandling			Personal

KF:s MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:

Stockholms stad som arbetsgivare ska erbjuda spännande och utmanande arbeten.

NÄMNDMÅL:

Utbildningsnämnden ger förutsättningar för medarbetare att kunna ta initiativ till att utveckla sig och sitt uppdrag

MÅL FÖR JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSARBETET 2013-2015

Utbildningsnämnden som arbetsgivare främjar aktivt likabehandling och motverkar diskriminering.

Diskriminering ska inte förekomma inom nämndens verksamheter. Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering och av stadens styrdokument framgår att arbetet mot diskriminering och för jämställdhet och mångfald integreras i styrning och uppföljning.

Mätetal	Periodens utfall	Mål 2015	Uppföljning
Förekomst av diskriminering etc. medarbetarenkäten (fråga 60): ”Förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på din arbetsplats” Kommentar: Ingångsvärde (andel svarat ja) kvinnor: 16 %, män: 15 % (resultat från medarbetarenkät 2012)		Halverad uppgiven förekomst bland både kvinnor och män	GR/GY

Åtgärder	Startdatum	Slutdatum	Ansvarig
Utveckla och kommunicera ett stödmaterial till skolor och enheter för analys av resultat från medarbetarenkäten ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv			Personal
Erbjuda seminarier och erfarenhetsutbyte på tema likabehandling genom Forum för Jämställdhet, Mångfald och Likabehandling. Fokus ligger på konkreta metoder att motverka diskriminering.			Personal

MÅL FÖR JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSARBETET 2013-2015

Arbetsförhållandena lämpar sig för alla medarbetare

2011 var den totala sjukfrånvaron 4,9 % bland kvinnor och 3,2% bland män. Nämndmål för icke könsuppdelad sjukfrånvaro var 2011 4,4 % och 2012 4,1 %.

Långtidssjukfrånvaron (15 dagar eller mer) 2011 var för kvinnor 3,6%, för män 1,9%.

Tidigare medarbetarenkäter har visat på högre upplevd arbetsbelastning inom Utbf 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.

*Hallsten 2002, Arbete och hälsa 4

Mätetal	Periodens utfall	Mål 2015	Uppföljning
Kvinnors sjukfrånvaro			Kvinnors sjukfrånvaro ska minska till att motsvara stadens mål för totala sjukfrånvaron
Upplevd stress Kommentar: Medarbetarenkät 2012 ingångsvärden från Utbfs tillägsfrågor Jag kan koppla av från arbetet på fritiden: kvinnor: 5,9, män: 6,6 Mitt arbete är psykiskt påfrestande. kvinnor: 2,6, män: 2,8 (Tiogradig skala, lågt värde negativt)			Minska upplevd stress bland kvinnor och män med 10 %.

Åtgärder	Startdatum	Slutdatum	Ansvarig
Utifrån befintlig kunskap om genus och sjukfrånvaro utforma och erbjuda utbildning riktad till rektorer och andra chefer inom ramarna för chefsprogrammet.			Personal
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.			Personal
Med rapporten ovan som grund utveckla det strategiska hälsoarbetet med fokus på förebyggande åtgärder i ett jämställdhetsperspektiv.			Personal
Utifrån befintliga system/databaser hitta användbar indikator som kan spegla långtidsfriskhet/stabil närvaro och effekter av åtgärder som hälsosatsningar och bra medarbetarskap (arbetstillfredsställelse och engagemang).			Personal
Kompetensutvecklingsinsatser med ett genusperspektiv på området arbetshälsa i FORUM för jämställdhet mångfald och likabehandling			Personal

MÅL FÖR JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSARBETET 2013-2015

Utbf underlättar för män och kvinnor att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

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.)

Mätetal	Periodens utfall	Mål 2015	Uppföljning
Enkät till rektorer/chefer		Ökande andel svarar att de följer personalpolicyn	Personal

Åtgärder	Startdatum	Slutdatum	Ansvarig
Kartläggning (inkl enkät till föräldralediga) avseende i vilken grad anställda kan förena föräldraskap och förvärvsarbete. Utifrån kartläggningen utarbeta stödinsatser			Personal

MÅL FÖR JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSARBETET 2013-2015

Lönekartläggningen visar att inga osakliga löneskillnader föreligger.

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.

Åtgärder	Startdatum	Slutdatum	Ansvarig
Vid behov ta fram åtgärder utifrån SLK:s lönekartläggning som genomförs vart 3:e år.			Personal

MÅL FÖR JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSARBETET 2013-2015

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

Utbildningar i kompetensbaserad ickediskriminerande rekrytering har sedan 2008 återkommande genomförts för rektorer, andra chefer och fackliga företrädare.

Andelen jämställda yrkesgrupper är ca 16 % (2011) inom utbildningsförvaltningen.

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

Mätetal	Periodens utfall	Mål 2015	Uppföljning
Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%) (underlag Jämix)		Öka andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning med 10 %	Personal
Ökat antal anställningar med lönebidrag.			

Åtgärder	Startdatum	Slutdatum	Ansvarig
Kompetensutveckling i att rekrytera för mångfald.			Personal