

Utbildningsnämnden

Jämställdhets- och mångfaldsplan uppföljningsrapport

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 förfarings sättet 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

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.

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 med 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 Utbf 4,3% (kvinnor 4,7%, män 3,2%)

Stadens årsmål 2013 för Utbf 4,1%

Stadens årsmål 2014 för Utbf 4,3%

Önskvärt resultat

Kvinnors sjukfrånvaro ska minska till att motsvara stadens mål för Utbf:s totala sjukfrånvaro





(icke könsuppdelad).



Uppföljningsmetod

Statistik i Infoview

Analys

Sjukfrånvaron har ökat mer bland kvinnor än bland män under perioden december 2013 och december 2014. Utvecklingen speglar utvecklingen i landet.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
 Kvinnors sjukfrånvaro (sjukprocent)	4,3	5,62	 Kompetensutvecklingsinsatser med ett genusperspektiv på området arbetshälsa i FORUM för jämställdhet mångfald och likabehandling.		2015-12-31
<p>Analys</p> <p>Skillnaden mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro har ökat under perioden</p> <p>Perioden december 2013-december 2014 har kvinnors sjukfrånvaro ökat från 5,25 % till 5,62 % medan männens sjukfrånvaro under samma tid ökade med 1,94 % (från 3,61% till 3,68%).</p>			<p>Analys</p> <p>För att öka kompetensen och förståelsen för genusfrågor genomfördes ett seminarium för rektorer och andra chefer med Tina Kankkunen (Sociologiska institutionen, Stockholms universitet) om hur styrning och organisation påverkar chefers förutsättningar och arbetsmiljö. Vid seminariet presenterades forskning om hur olika det ser ut i kvinnligt (vård, skola) respektive manligt präglade (tekniska) kommunala verksamheter. Forskningen fokuserade på relationer mellan organisatoriska nivåer och antal underställda per chef och hur detta påverkar skolledares arbetssituation och skolledares möjligheter att hantera styrning.</p> <p>Seminariet tog även upp de studier om skolledares arbetsvillkor Eva Bejerot (Psykologiska institutionen, SU) genomförde 1992 och 2012.</p>		
			 Med rapporten nedan som grund utveckla det strategiska hälsoarbetet med fokus på förebyggande åtgärder i ett jämställdhetsperspektiv.		2015-12-31
			<p>Analys</p> <p>Planeras vara genomförd inom planperioden.</p>		
			 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
			<p>Analys</p> <p>Planeras vara genomförd inom planperioden.</p>		

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			 Utifrån befintlig kunskap om genus och sjukfrånvaro utforma och erbjuda utbildning riktad till rektorer och andra chefer inom ramarna för chefsprogrammet.		2015-12-31
			Analys Aktiviteten ej genomförd. Utbildning om genusperspektivet och dess påverkan på sjukfrånvaron kommer att inkluderas i ordinarie rehabutbildning som genomförs årligen.		
			 Utifrån befintliga system/databaser hitta användbar indikator som kan spegla stabil närvaro/långtidshälsa och effekter av åtgärder som hälsosatsningar och bra medarbetarskap (arbetstillfredsställelse och engagemang)		2015-12-31
			Analys Aktiviteten har inte genomförts då den har justerats avseende 2015 Nya aktiviteter med fokus på grupper med hög sjukfrånvaro har påbörjats med bl a skolmåltidspersonal och planeras för elevassistenter och barnskötare. Ett utvecklingsarbete pågår vad gäller sjukfrånvarorapporter som underlag för analyser. Av den inför 2015 reviderade planen framgår att en utredning av sjukfrånvaro, könsrelaterade skillnader och möjliga kopplingar till arbetsmiljön ska göras. Utredningen baseras på intervjuer med yrkesgrupper med särskilt hög sjukfrånvaro på utbildningsförvaltningen. Utredningen ska ge ökad kunskap och bättre underlag till det förebyggande hälsoarbetet.		

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

Analys

Förhållandet att män i högre grad än kvinnor uppger att de kan / har lätt att koppla av från arbetet på fritiden kvarstår. På grund av ändrade frågor och resultatredovisning kan utvecklingen över tid ej kunnat följas.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Jag kan koppla av från arbetet på fritiden			 Med rapporten nedan som grund utveckla det strategiska hälsoarbetet med fokus på förebyggande åtgärder i ett jämställdhetsperspektiv.		2015-12-31
Analys Frågorna om stress i medarbetarenkäten har omformulerats och resultatredovisningen har ändrats och är inte direkt jämförbara med föregående års enkät. I medarbetarenkäten 2014 ställdes frågan "Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig". Skattningen gjordes på en skala från 1-10, där högre värden är positiva. Andelen kvinnor som besvarat med högt positivt värde (8-10) värde var 36 % och andelen män som besvarat med högt värde var 47 %. Andelen kvinnor och män som svarat med högt positivt värde var 39 %. Män anger i högre utsträckning att de kan koppla av från arbetet på fritiden. Det är känt sedan tidigare forskning att kvinnor i högre utsträckning än män upplever förhöjd stressnivå efter arbetets slut på grund av hemarbetet.			Analys Planeras vara genomförd inom planperioden.		
			 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
			Analys Aktiviteten har reviderats i planen för 2015. Av den reviderade planen framgår att resultat från medarbetarenkäten och PAUS-projektet (se nedan) kommer att användas för att minska och hantera ohälsosam stress. Av den reviderade planen framgår också att medarbetare genom kompetensutvecklingsinsatser ska ges verktyg att minska stressen och att samtliga chefer ska arbeta aktivt för att de anställda i högre grad ska kunna koppla av från arbetet vid ledighet. Forskningsprojektet PAUS. Vid 21 skolor drivs under 2014-2015 PAUS-projektet, som syftar till att stärka skolpersonalens arbetsmiljö och hälsa. När projektet avslutas 2015 kommer förvaltningen att analysera resultaten och föreslå åtgärder som kan förbättra lärarnas och annan skolpersonals arbetsförhållanden.		

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

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 småbarns-
föräldrars (partiellt föräldraledigas behov) behov.

Föräldralediga bjuds in till internutbildningar, konferenser, och sociala sammankomster.
(Rutiner för kontakten med föräldralediga ska diskuteras i APT och fastställas i SVG.)


Uppföljningsmetod

Redovisa procentuell fördelning mellan de olika svarsalternativen.

Analys

Resultatet av enkäten till rektorer och andra chefer visar att utvecklingen går i positiv riktning.

Enkätresultatet har förbättrats i förhållande till 2013 (ökad andel ja-svar) vad gäller uppmuntran att utnyttja rätten till föräldraledighet, möjligheterna för medarbetare kan ta del av/delta vad gäller information, kurser, personalmöten mm under ledigheten. Andelen positiva svar har ökat även när det gäller att i görligaste mån förlägga sammanträden och scheman med hänsyn till föräldraledigas behov. Liksom föregående år är det endast en fjärdedel av de svarande cheferna som uppger att de hanterat rutinerna för kontakt med föräldralediga i samverkan.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Enkät till rektorer/chefer			 Kartläggning (inkl enkät till föräldralediga) avseende i vilken grad anställda kan förena föräldraskap och förvärvsarbete. Utifrån kartläggningen utarbeta stödinsatser		2015-12-31
Analys Enkät svar från 61 rektorer angående förhållanden 2014 Föräldraskap, familjeliv och arbetsliv (2013) 1. Uppmuntras anställda att utnyttja in rätt till föräldraledighet? • Ja 92 % (91 %) Delvis 7 % (8 %) Nej			Analys Enkät genomförd avseende rektorer och andra chefer. Under återstående planperiod kommer enkäten avseende föräldralediga att genomföras. Utifrån enkätresultat kommer stödinsatser att utarbetas.		

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
1 % (1 %)					
2. Erbjuds föräldralediga att ta del av information, kurser, mm under ledigheten?					
<ul style="list-style-type: none"> Ja 64 % (59 %) Delvis 34 % (40 %) Nej 2 % (1 %) 					
3. Inbjuds föräldralediga till personalmöten ?					
<ul style="list-style-type: none"> Ja 33 % (32 %) Delvis 49 % (35 %) Nej 18 % (33 %) 					
4. Förlägger ni i görligaste mån, sammanträden och lärares scheman med hänsyn till småbarnsföräldrars (partiellt föräldraledigas) behov?					
<ul style="list-style-type: none"> Ja 56 % (47 %) Delvis 33 % (47 %) Nej 11 % (7 %) 					
5. Har rutinerna för kontakten med föräldralediga hanterats i samverkan					
<ul style="list-style-type: none"> Ja 25 % (25 %) Delvis 27 % (27 %) Nej 51 % (48 %) 					

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.

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

Beskrivning

Ingångsvärde från medarbetarenkät 2012 (andel ja) kvinnor 16%, män 15 %.
Medarbetarenkät 2013 kvinnor 13 5, 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

Analys

Då frågan i medarbetarenkät 2014 är omformulerad i förhållande till tidigare kan utvecklingen över tid inte följas upp.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	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.		2015-12-31
Analys		I medarbetarenkät 2014 ställs frågan (57): "Har du personligen, under det senaste året, varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (mobbing) eller trakasserier på din arbetsplats?". 10 % svarade ja på frågan, vilket är samma genomsnittsvärde som i staden. I enkäten ställs också frågan "Är det fortfarande ett problem för dig?". 50 % svarade ja på frågan. Staden i övrigt hade resultatet 46 %. (Könsuppdelade värden ej tillgängliga)	Analys För att stödja utvecklingen i en positiv riktning har planen 2015 reviderats. Där framgår att utbildningsförvaltningen kommer att tillhandahålla och kommunicera ett diskussionsunderlag gällande diskriminering, trakasserier och kränkande behandling på arbetsplatsen. Materialet diskuteras på APT i syfte att öka medvetenhet och kunskap på temat.		
			▶ Stödmaterial för analys av medarbetarenkäten ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv		2015-12-31
			Analys Kommer att slutföras under resterande planperiod.		

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.

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 ickediskriminerande 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

Analys


Andelen jämställda yrkesgrupper har ökat från 16 % mätår 2011 till 20 % mätår 2013 (senaste tillgängliga data)

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%) ökar			 Fortsatt kompetensutveckling i att rekrytera för mångfald		2015-12-31
Analys Andel jämställda yrkesgrupper ska öka med ca 3% /år under planperioden ca 10%. Det årliga målet har inte uppnåtts under perioden 2012 - 2013. Andel jämställda yrkesgrupper 2011 var 16 % Andel jämställda yrkesgrupper 2012 var 20 % Andel jämställda yrkesgrupper 2013 var 20 % (senast tillgängliga data)			Analys Utbildning i kompetensbaserad ickediskriminerande rekrytering för chefer och fackliga förtroendemän har genomförts vid ett tillfälle under 2014.		

Ökat antal anställningar med lönebidrag

Beskrivning

Av 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	Utfall	Aktivitet/åtgärd	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.

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

Analys

Andelen jämställda yrkesgrupper har ökat från 16 % mätår 2011 till 20 % mätår 2013. Värdet 2013 var dock detsamma som år 2012 (senaste tillgängliga data).

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%)			 Kompetensutveckling i att rekrytera för mångfald		2015-12-31
Analys Andel jämställda yrkesgrupper ska öka med ca 3% /år under planperioden ca 10%. Det årliga målet har inte uppnåtts under perioden 2012 - 2013. Andel jämställda yrkesgrupper 2011 var 16 % Andel jämställda yrkesgrupper 2012 var 20 % Andel jämställda yrkesgrupper 2013 var 20 % (senast tillgängliga data)			Analys Utbildning i kompetensbaserad ickediskriminerande rekrytering för chefer och fackliga förtroendemän har genomförts vid ett tillfälle under 2014. Utbildningsinsatsen genomförs årligen under planperioden.		

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.

Öka andel jämställda (40-60) yrkesgrupper

Uppföljningsmetod

Jämix

Analys

Andelen jämställda yrkesgrupper har ökat från 16 % mätår 2011 till 20 % mätår 2013. Värdet 2013 var dock detsamma som år 2012 (senaste tillgängliga data).

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%)			▶ Kompetensutveckling i att rekrytera för mångfald		2015-12-31
Analys Andel jämställda yrkesgrupper ska öka med ca 3% /år under planperioden ca 10%. Det årliga målet har inte uppnåtts under perioden 2012 - 2013. Andel jämställda yrkesgrupper 2011 var 16 % Andel jämställda yrkesgrupper 2012 var 20 % Andel jämställda yrkesgrupper 2013 var 20 % (senast tillgängliga data)			Analys Av den reviderade planen framgår tydligare att platsannonser ska utformas så att det underrepresenterade könet uppmuntras söka de lediga tjänsterna samt att vid lika kvalifikationer ska det underrepresenterade könet ha företräde vid rekrytering.		

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.

Lönekartläggningen visar att inga osakliga löneskillnader föreligger.

Beskrivning

PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) genomför årligen den lönekartläggning som regleras i Diskrimineringslagen. Kartläggningen 2013 påvisade inga löneskillnader som beror på kön.

Önskvärt resultat

Inga osakliga löneskillnader förekommer.

Analys

Inga löneskillnader som beror på kön har påvisats.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Eventuella påvisade löneskillnader (antal berörda)			▶ Vid behov ta fram åtgärder utifrån SLK:s lönekartläggning.		2015-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			Analys SLK har genomfört lönekartläggning 2014 som visar att inga osakliga löneskillnader finns.		

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.

Lönekartläggningen visar att inga osakliga löneskillnader föreligger.

Beskrivning

PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) genomför vart tredje år den lönekartläggning som regleras i Diskrimineringslagen. Kartläggningen 2013 påvisade inga löneskillnader som beror på kön.

Önskvärt resultat

Inga löneskillnader som beror på kön


Uppföljningsmetod

Analys av lönekartläggning

Analys

Personalstrategiska avdelningen, stadsledningskontoret genomför vart tredje år den lönekartläggning som regleras i Diskrimineringslagen. Av den kartläggning staden genomförde 2014 har inga löneskillnader som beror på kön framkommit. Skulle osakliga löneskillnader ska förvaltningen upprätta en handlingsplan för jämställda löner.

På förvaltningsnivå analyseras löneläget årligen för män och kvinnor i samma yrken för beslut om eventuella prioriteringar i löneöversynen.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Vid behov ta fram åtgärder utifrån SLK:s (PAS) lönekartläggningar.		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.

6 Lönekartläggning

7 Tillägg och ändringar från föregående år