

Utbildningsnämnden**Jämställdhets- och mångfaldsplan**

Avseende period: 2016-2018

Innehållsförteckning

Inledning	2
Utbildningsnämndens jämställdhets- och mångfaldsarbete	3
<i>Ansvar för chefer och medarbetare</i>	<i>4</i>
<i>Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanen</i>	<i>4</i>
Arbetsförhållanden	5
4§ <i>Lämpliga arbetsförhållanden</i>	<i>5</i>
5§ <i>Förena förvärvsarbete och föräldraskap</i>	<i>6</i>
6§ <i>Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier</i>	<i>7</i>
Rekrytering	8
7§ <i>Möjlighet att söka lediga anställningar</i>	<i>8</i>
8§ <i>Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män</i>	<i>10</i>
9§ <i>Insatser vid ojäm könsfördelning</i>	<i>10</i>
Lönefrågor	12
10§ <i>Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor</i>	<i>12</i>
11§ <i>Handlingsplan för jämställda löner</i>	<i>13</i>
12§ <i>Informera fackliga organisationer</i>	<i>13</i>

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.

Utbildningsnämndens jämställdhets- och mångfaldsarbete

Denna jämställdhets- och mångfaldsplan gäller för Utbildningsnämnden för år 2016-2018.

Planen beskriver utbildningsnämndens övergripande arbete för att främja jämställdhet och mångfald samt motverka diskriminering i egenskap av arbetsgivare. Jämställdhets- och mångfaldsplanen omfattar central förvaltning och skolenheter i staden.

Utbildningsnämnden arbetar för jämställdhet och mångfald och mot diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) och jämställdhets- och mångfaldsplanen är framtagen i enlighet med Stockholms stads *Riktlinjer för nämnders och styrelser jämsställdhets- och mångfaldsplaner*, Dnr 222-1384/2013.

För att utbildningsnämnden ska nå sina övergripande mål med jämställdhets- och mångfaldsarbetet har jämställdhets- och mångfaldsplanen mål, mätetal och aktiviteter inom följande områden:

- Arbetsförhållanden
- Förena förvärvsarbete och föräldraskap
- Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier
- Möjlighet att söka lediga anställningar
- Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män
- Insatser vid ojäm könsfördelning
- Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor
- Handlingsplaner för jämställda löner
- Informera fackliga organisationer

Ansvar för chefer och medarbetare

Förvaltningschef, avdelnings-, enhets- och biträdande enhetschefer ansvarar för att aktiviteterna i jämställdhets- och mångfaldsplanen genomförs.

Alla chefer har ett operativt ansvar för att säkerställa att förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete ingår som en naturlig och integrerad del i alla verksamheter. Ett tydligt och kommunikativt ledarskap ska främja en arbetsplatskultur utan diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

Alla medarbetare har ansvar för sin medverkan i jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Det innebär att se människors lika värde, föregå med gott exempel avseende gott bemötande och att ta avstånd från och signalera till arbetsledning om kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier förekommer.

Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanen

Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanen görs årligen och redovisas i verksamhetsberättelsen. Uppföljningen sker genom:

- Enkät till chefer
- JÄMIX-mätning genom Nyckeltalsinstitutet där nio nyckeltal som mäter jämställdhet i organisationen ingår.
- Löneanalys årligen inför löneöversyn
- Lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner
- Medarbetarenkät
- Verksamhetsuppföljning på nämndnivå av aktiviteter från Jämställdhets- och mångfaldsplanen

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 deltar vid en arbetsplatsträff, APT, och ges där tillfälle till dialog med chef/arbetsgivare. Fackliga representanter och arbetsgivaren samverkar i SVG (samverkansgrupper) och FVG (förvaltningsgrupp). Jämställdhet- och mångfaldsfrågor samverkas i FVG. Vidare sker även analys och utvärdering i FVG.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen har behandlats på FVG den 8 december 2015.

Arbetsförhållanden

4§ Lämpliga arbetsförhållanden

”Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.”

Beskrivning

Med arbetsförhållanden menas fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden. 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.

Mål

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

Fakta/Nuläge

Förvaltningen har ett årsmål gällande total sjukfrånvaron för 2016 på 5,0 procent. Den totala sjukfrånvaron i oktober 2015 (rullande 12 månader) var 5,52 procent, 6,11 procent för kvinnor och 4,17 procent för män.

Förvaltningen kommer under 2016 att ta fram en plan för utfasning av allmänna visstidsanställningar till förmån för tillsvidareanställningar. Samtidigt fortsätter arbetet med att erbjuda heltid till ofrivilligt deltidsanställda samt begränsa antalet nyanställningar på deltid. Andel heltidsanställningar var per oktober 2015 87 %.

Förslag på åtgärder för att behålla erfarna lärare efter ordinarie pensionsålder skall tas fram under planperioden. Syfte med detta är att säkra tillgången på legitimerad personal och genom det bibehålla goda arbetsförhållanden.

Uppmätt AMI i 2015 års medarbetarenkät var 79.

Aktivitet/Åtgärd

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Total sjukfrånvaro	5,0 %	5,5 %	▶ Aktivt arbeta med att följa rehabiliteringsprocessen, vidta tidiga insatser vid sjukfrånvaro samt aktivt arbeta för att sänka sjukfrånvaron. ▶ Stöd i livshälsa och livsbalans kan erbjudas medarbetare då det bedöms som lämplig åtgärd ▶ Utveckla mer lättillgängligt statistikunderlag i syfte att säkerställa tidiga insatser	Samtliga chefer med stöd av HR-enheten Samtliga chefer med stöd av HR-enheten Staben och HR-enheten	2018-12-31 2018-12-31 2018-12-31
■ Skillnad i sjukfrånvaron mellan kvinnor och män	0	1,94 procentenheter	▶ Aktivt arbeta med att följa rehabiliteringsprocessen, vidta tidiga insatser vid sjukfrånvaro samt aktivt arbeta för att sänka sjukfrånvaron.	Samtliga chefer med stöd av HR-enheten	2018-12-31
■ AMI i medarbetarenkäten	81	79 (2015)	▶ Upprättar handlingsplaner och vidtar åtgärder för att åstadkomma förbättring ▶ Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kommer att tas fram ▶ Age-management, åldersmedvetet ledarskap, läggs till i arbetsmiljöutbildning för chefer	Samtliga chefer tillsammans med sina medarbetare Personalchef och enhetschefer HR-enheten	2018-12-31 2016-12-31 2018-12-31

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

”Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.”

Beskrivning

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.

Mål

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

Fakta/Nuläge

I enkät till chefer 2015 uppgav 83 % att de haft enskilda samtal med medarbetare inför föräldraledighet i syfte att komma överens om hur kontakten med arbetsplatsen under ledigheten skall se ut.

79 % av cheferna uppgav att de förlägger möten med hänsyn till småbarnsföräldrars/partiellt föräldraledigas behov.

Aktivitet/Åtgärd

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	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 %	83 %	▶ Enskilda samtal med berörda medarbetare inför föräldraledighet	Samtliga chefer	2018-12-31
■ Andel chefer som uppger att de förlägger möten med hänsyn till småbarnsföräldrars/partiellt föräldraledigas behov.	100 %	79 %	▶ 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

6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

”Arbetsgivaren skall vidta 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.”

Beskrivning

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.

Mål

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

Nuläge/Fakta

I utbildningsförvaltningens medarbetarenkät 2015 uppgav 10 procent att de personligen, under det senaste året varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier på sin arbetsplats. 44 procent av dessa uppgav att det fortfarande är ett problem för dem.

Aktivitet/Åtgärd

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slut datum
I medarbetarenkäten uppgiven förekomst av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling	0 %	10 %	 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
			 Säkerställa dokumenterade rutiner som tydliggör vart medarbetare vänder sig om de upplever diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling	Samtliga chefer	2018-12-31
			 Följa upp att enheter där diskriminering eller kränkande behandling förekommer, arbetar för att motverka detta.	HR-enheten	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-enheten	2016-12-31

Rekrytering

7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

”Arbetsgivaren skall verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar”.

Beskrivning

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.

Mål

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

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 fler år.

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 Staden blir större.

Med bakgrund i ovanstående nätverk kommer ett nytt projekt med namnet ”Från nyanländ till nyanställd lärare” startas 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.

Enligt förvaltningens verksamhetsplan för 2016 kommer förvaltningen fortsätta att utveckla samarbetet med arbetsmarknadsförvaltningen. Detta för att kunna erbjuda praktikplatser av god kvalitet. Särskilda insatser ska vidtas under planperioden för att kunna erbjuda praktikplatser, kommunala visstidsanställningar och feriearbete.

Aktivitet/Åtgärd

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Antal chefer som genomgått utbildning i kompetensbaserad rekrytering	30	30	▶ Förvaltningens rekryterande chefer och handläggare säkerställer icke-diskriminering vid rekrytering.	Samtliga rekryterande chefer och handläggare	2018-12-31
			▶ Nätverket för rekrytering av nyanlända pedagoger	Kompetensförsörjningsenheten	2018-12-31
			▶ Pilotprojekt Från nyanlända till nyanställd lärare	Kompetensförsörjningsenheten	2018-12-31

8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

”Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.”

Beskrivning

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

Mål

- Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till utveckling

Nuläge/Fakta

Könsfördelningen bland medarbetarna på utbildningsförvaltningen är 69 % kvinnor och 31 % män. Av de 35 större yrkesgrupperna¹ är 9 jämställda utifrån kriteriet att inget kön har mindre än 40 % av de anställda i yrkesgruppen.

Aktivitet/Åtgärd

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60 %)	30 %	26 %	▶ Platsannonser ska utformas så att det underrepresenterade könet uppmuntras söka de lediga tjänsterna.	Samtliga rekryterande chefer och handläggare	2018-12-31

9§ Insatser vid ojämn könsfördelning

”När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.”

Beskrivning

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.

¹ Se bilaga med könsfördelning för de 35 största yrkesgrupperna inom Utbildningsförvaltningen.

Mål

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

Nuläge/Fakta

Könsfördelningen inom medarbetarna på utbildningsförvaltningen är 69 % kvinnor och 31 % män. Av de 35 större yrkesgrupperna är 9 jämställda utifrån kriteriet att inget kön har mindre än 40 % av de anställda i yrkesgruppen.

Aktivitet/Åtgärd

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%)	30 %	26 %	▶ Platsannonser ska utformas så att det underrepresenterade könet uppmuntras söka de lediga tjänsterna.	Samtliga rekryterande chefer och handläggare	2018-12-31
■ Alla anställda ska känna till jämställdhets- och mångfaldsplanen (Mäts med två frågor i enkät till chefer)	100 %	38 %	▶ Information om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan skall ges årligen på APT eller liknande forum.	Samtliga Chefer	2018-12-31
	100 %	25 %	▶ Information om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan skall ingå som en del i introduktion av nyanställda.	Samtliga chefer	2018-12-31

Lönefrågor

10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

"I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och*
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.*

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och*
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat."*

Beskrivning

En kartläggning görs inför varje års löneöversyn. Vid den senaste (2014) kartläggningen och analysen framkom inga osakliga löneskillnader.

Mål

- **Årlig lönekartläggning visar att inga osakliga löneskillnader föreligger.**

Nuläge/Fakta

PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) genomför den lönekartläggning som regleras i Diskrimineringslagen. Av kartläggning som senast genomfördes oktober 2014 framkom inga löneskillnader som beror på kön.

Aktivitet/Åtgärd

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Eventuella påvisade löneskillnader (antal berörda)	0		▶ Åtgärder utifrån SLK:s lönekartläggning Vid behov ta fram åtgärder utifrån SLK:s lönekartläggning.	Samtliga chefer	2018-12-31

11§ Handlingsplan för jämställda löner

”Arbetsgivaren 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. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs 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.”

Beskrivning

Vid kartläggningen och analysen inför årets löneöversyn framkom inga osakliga löneskillnader. För de fall där osakliga löneskillnader utifrån kön identifieras upprättas handlingsplan. 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.**

Aktivitet/Åtgärd

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Handlingsplan vid eventuella osakliga löneskillnader			🟢 Vid behov ta fram åtgärder utifrån SLK:s (PAS) lönekartläggning.	Personalhandläggare/ Personal-enheten/ Berörda chefer	2018-12-31

12§ Informera fackliga organisationer

”Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagarare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmänna verksamhet tillämpas i stället 10 kap. 11-14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Lag (2009:526).”

Beskrivning

Utbildningsförvaltningen förser de fackliga organisationerna med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. En kontinuerlig dialog förs med de fackliga organisationerna för att upprätthålla en väl fungerande samverkan.

Bilaga 1

Könsfördelning Utbildningsförvaltningen per de större befattningarna, oktober 2015

Befattning	Kvinnor %	Män %	Totalt antal
Handläggare central förv	66	34	247
Inspektör/Utvärderare	87,5	12,5	16
Ekonom/controller central förv	61	39	23
PA-konsult central förv	80	20	20
Assistent/admin central förv	92	8	38
Skolläkare	97	3	30
Rektor gr och gy	63,5	36,5	170
Bitr rektor gr och gy	71	29	292
Lärare gr och gy	73,5	26,5	6865
Förstelärare	78	22	848
Lektor karriär	50	50	24
Modersmålslärare	70	30	374
Förskollärare	91	9	536
Fritidspedagog	66	34	890
Föreståndare fritidshem	58	42	24
Resurspedagog	50	50	104
Studie och yrkesvägledare gr och gy	88	12	85
Skolsköterska gr och gy	99	1	172
Skolkurator gr och gy	93	7	119
Psykolog	67	33	58
Bibliotekarie	77	23	53
Administrativ chef	63	37	19
Administrativ gruppchef gy	55	45	29
Skolintendent	76	24	75
Skolsekreterare	92	8	62
Skolassistent/skolkanslist	91	9	121
Fritidsassistent	46	54	35
Fritidsledare	40	60	278
Barnskötare	64	36	1445
Elevassistent/Elevassistent sär	60	40	725
Skolvaktmästare	4	96	191
Kökschef	69	31	84
Kock	54	46	114
Köksbiträde	84	16	303
Lokalvårdare	58	42	72