

Utbildningsnämnden

**Jämställdhets- och mångfaldsplan
uppföljningsrapport**

Avseende period 2015

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 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.

Mål:

Kvinnors sjukfrånvaro ska minska

Beskrivning

Förvaltningen har ett årsmål gällande sjukfrånvaron för 2014 på 4,3 procent. Den totala sjukfrånvaron i november 2014 (rullande 12 månader) var 5,01 % (5,59 % för kvinnor och 3,68 % för män). Den totala sjukfrånvaron för Staden under motsvarande period var 5,94 %.

Vissa yrkesgrupper (med fler än 50 personer) hade i maj 2014 (rullande 12 månader) en sjukfrånvaro som var högre än förvaltningens årsmål. Hög sjukfrånvaro finns bland annat bland elevassistent vid särskola, elevassistent, husmor och skolmåltidsbiträde (6,7 -11,3 procent).

För att kunna erbjuda konkreta riktade insatser till yrkesgrupper med högre sjukfrånvaro kommer förvaltningen göra fördjupade analyser av vilka sjukdomsorsaker som är vanligast hos långtidssjuka samt i de yrkesgrupper som har avsevärt högre sjukfrånvaro än årsmålet, såsom elevassistenter och barnskötare.

Detta görs genom att en utredning som baseras på intervjuer med yrkesgrupper med hög sjukfrånvaro genomförs. Utredningen utmynnar i ökad kunskap och ett bättre underlag för att arbeta för en minskad sjukfrånvaro.

Önskvärt resultat





Kvinnors sjukfrånvaro ska på sikt minska till att motsvara stadens mål för utbildningsförvaltningens totala sjukfrånvaro (icke könsuppdelad). Önskvärt resultat av genomförd insats är att ge ökad kunskap och bättre underlag till det förebyggande hälsoarbetet. Ett önskat resultat är även att få underlag för praktiska åtgärder riktade till grupper med särskilt hög sjukfrånvaro.

Uppföljningsmetod

Statistik över sjukfrånvaro.

Analys

Sjukfrånvaron har ökat under planperioden. Insatserna har ej gett önskad effekt i tillräckligt stor utsträckning. En analys av sjukfrånvaron i grupper med särskilt hög frånvaro är genomförd och insatser utifrån denna planeras under kommande period.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
 Kvinnors sjukfrånvaro	4,4	6,11	 Utrednings- och kompetensutvecklingsinsatser	Personalhandläggare/ Personalenhet	2015-12-31
Analys Siffror för helåret 2015 är ej tillgängliga ännu. Siffror från oktober 2015 visar att kvinnor har en total sjukfrånvaro på 6,11 % och män på 4,17 %. Den totala sjukfrånvaron låg på 5,52 %. Trenden har varit ökande sjukfrånvaro för båda grupperna.					
 Sjukfrånvaron i grupper med hög sjukfrånvaro	4,4		 Utrednings- och kompetensutvecklingsinsatser		2015-12-31
Analys Siffror från oktober 2015. Kvinnors sjukfrånvaro ligger över målvärdet.					

Mål:

Mål: Ökad andel män och kvinnor svarar positivt på frågan "Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig" i medarbetarenkäten. Minskad skillnad mellan hur män respektive kvinnor svarar.

Beskrivning

I medarbetarenkäten 2012 ställs frågan "Jag kan koppla av från arbetet på fritiden". Skattningen görs på en skala från 1-10, där högre värden är positiva värden. Resultat (medelvärden) kvinnor= 5,9 män =6,6
 "Topboxvärde": andel (samtlige män och kvinnor) som svarat högt (8-10) =43%. Könsuppdelat topboxvärde värde ej tillgängligt.

I medarbetarenkäten 2013 ställs frågan "Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig". Skattningen görs på en skala från 1-10, där högre värden är positiva värden. Resultat: (medelvärden) kvinnor= 5,6 män =6,4
 "Topboxvärde": andel (samtlige män och kvinnor) som svarat högt (8-10) =35%. Könsuppdelat topboxvärde värde ej tillgängligt.

I medarbetarenkäten 2014 ställs frågan "Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig". Skattningen görs på en skala från 1-10, där högre värden är positiva värden. Resultat: medelvärden saknas "Topboxvärde" andel som svarat högt (8-10) kvinnor=36% män=47%
 "Topboxvärde": andel (samtlige män och kvinnor) som svarat högt (8-10) =39%. Könsuppdelat topboxvärde värde ej tillgängligt.

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.

Önskvärt resultat

Större andel medarbetare anger i medarbetarenkäten att: "Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig".

Skillnaden mellan män och kvinnors angivna upplevelse av: "Jag har lätt att koppla av från




arbetet när jag är ledig" minskar (fler kvinnor anger: "Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig").

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten

Analys

Andel medarbetare som svarar högt på frågan "Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig" ligger kvar på samma nivå som tidigare år, 39 %. Insatser som förbättrar arbetsmiljö och arbetsbelastning fortsätter.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
 Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig	40		 Forskningsprojektet PAUS		2015-12-31
Analys 39 % av medarbetarna svarar högt (8-10) på frågan "Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig". Det är samma utfall som föregående år. Målet att öka andelen som svarar högt på frågan har inte uppnåtts. Positivt att andelen som svarat högt inte minskat.			 Kompetensutvecklingsinsatser		2015-12-31
			Analys Aktiviteten ej genomförd. Utbildning om genusperspektivet och dess påverkan på sjukfrånvaron kommer att inkluderas i ordinarie rehabutbildning som genomförs årligen		

5§ Förening för förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

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

Beskrivning

Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning informerar rektorer och enhetschefer om hur utbildningsförvaltningen kan underlätta för män och kvinnor att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Cheferna uppmanas att diskutera möjligheten att förena föräldraskap och förvärvsarbete med sin personal samt genomföra åtgärder på området. Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning, följer upp i vilken grad detta sker.

Önskvärt resultat

100 procent av rektorer/enhetschefer anger i en uppföljningsenkät att de diskuterat möjligheten att förena föräldraskap och förvärvsarbete med sina medarbetare samt att de genomfört någon av de åtgärder som avdelningen för personal- och kompetensförsörjnings föreslår.

100 procent av rektorer/enhetschefer som hållit samtal med medarbetare innan föräldraledighet om hur de önskar hålla kontakten med arbetet under föräldraledigheten.

Uppföljningsmetod

Enkät till rektorer/enhetschefer

Analys

Målet om att samtliga chefer diskuterat möjligheten att förena föräldraskap och förvärvsarbete med medarbetarna samt hållit samtal med samtliga medarbetare som står inför att gå på föräldraledighet uppfylls inte. Det finns en stor osäkerhet i underlaget då endast 47 % av cheferna svarat på enkäten.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
◆ Antal chefer som hållit samtal med medarbetare innan föräldraledighet	100	83	✓ Samtal om hur medarbetaren önskar hålla kontakt med arbetsplatsen under föräldraledigheten		2015-12-31
<p>Analys I enkät till chefer anger 83 % av de svarande (totalt 81 st) 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 inte.</p>					
■ Enkät till rektorer/chefer	100 %	47,65 %	✓ Diskutera möjligheten att förena föräldraskap och förvärvsarbete		2015-12-31
<p>Analys Enkät för uppföljning skickades ut till 170 chefer. 81 svar inkom. Det utgör en svarsfrekvens på 48 %.</p>			⚠ Erbjudna utbildning In-formation		2015-12-31
			<p>Analys Insatser kommer att ske i samband med implementering av den nya jämställdhets- och mångfaldsplanen</p>		

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:

Mål: Halverad uppgiven förekomst (5 procent bland både kvinnor och män) av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Beskrivning

I utbildningsförvaltningens medarbetarenkät 2014 uppgav 10 procent att de personligen, under det senaste året varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier på sin arbetsplats. 50 procent uppgav att det fortfarande är ett problem för dem. Totalt i Staden uppgav 10 procent att de personligen, under det senaste året varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier på sin arbetsplats. 46 procent uppgav att det fortfarande är ett problem för dem.

Önskvärt resultat




Halverad uppgiven förekomst (5 procent bland både kvinnor och män) av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten

Analys

Målet om att halvera förekomsten av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen uppfylls inte. Utfallet ligger kvar på samma nivå som tidigare år.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
 I medarbetarenkäten uppgiven förekomst av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling	5		 Utbf utarbetar och kommunicerar diskussionsunderlag		2015-12-31
Analys Utfallet ligger kvar på tidigare års nivåer, som också ligger i linje med utfallet för staden. Insatser för att säkerställa rutiner kring hantering av dessa frågor är inlagda i den nya jämställdhets- och mångfaldsplanen.			Analys Materialet utvecklas ytterligare utifrån den nya AFS som träder i kraft 1 mars 2016.		
			 Utveckla och kommunicera stödmaterial		2015-12-31
			Analys Ej kunnat genomföras då resultatet på medarbetarenkäten ej redovisas uppdelat på kvinnor och män.		

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:

Utbildningsförvaltningen tillämpar en jämlik och jämställd rekryteringsprocess.

Beskrivning

Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning ger utbildning i kompetensbaserad rekrytering ur ett ickediskriminerande perspektiv till målgruppen rektorer/chefer. Utbildning i kompetensbaserad ickediskriminerande rekrytering har återkommande genomförts sedan flera år.

Utbildningsförvaltningen samarbetar med länsstyrelsen i Stockholm, Stockholms universitet och andra förvaltningar i staden Stockholm i nätverket Långsiktig rekrytering (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.

Önskvärt resultat

Chefer har kunskap om och tillämpar kompetensbaserad icke-diskriminerande rekrytering.






Fler utländska lärare har genomgått utbildning i Röda Tråden med möjlighet till anställning som lärare.

Uppföljningsmetod

Antal chefer som genomgått utbildning i kompetensbaserad icke-diskriminerande rekrytering. Utbildningsinsatser i Röda Tråden.

Analys

Utbildning i kompetensbaserad icke-diskriminerande rekrytering genomförd med chefer och fackliga förtroendevalda som deltar i rekryteringsprocesser.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum		
 Antal rektorer/chefer som genomgått utbildningen	100 %	100 %	 Förvaltningens chefer ansvarar för genomförandet inom verksamheten	Samtliga chefer	2015-12-31		
Analys Utbildning har hållits för det antal chefer som var målet i kompetensbaserad icke-diskriminerande rekrytering.			 Förvaltningens chefer säkerställer icke-diskriminering vid rekrytering.	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31		
			 Kompetensutveckling i kompetensbaserad icke-diskriminerande rekrytering.		2015-12-31		
			Analys Genomfört				
			 Långsiktig rekrytering/utbildning i Röda Tråden				2015-12-31

Mål:

Ökat antal praktikplatser och feriearbete till personer med funktionshinder

Beskrivning

I förvaltningens verksamhetsplan för 2015 framgår att förvaltningen kommer att fortsätta sitt nära samarbete med arbetsmarknadsförvaltningens Jobbtorg. Detta genom att erbjuda praktikplatser av god kvalitet inom alla områden inom utbildningsförvaltningen. Särskilda insatser ska vidtas för att kunna erbjuda praktikplatser och feriearbete till personer med funktionshinder.

Önskvärt resultat

Fler ges möjlighet till praktikplatser och feriejobb

Uppföljningsmetod

Statistik

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
◆ Antal praktikplatser och feriearbete till personer med funktionshinder			✓ Särskilda insatser		2015-12-31
<p>Analys Det är svårt att få en total överblick över antal praktikplatser och feriearbeten som gått till personer med funktionshinder då ett säkrat sådant underlag inte finns. Under året har vi inom förvaltningen haft 98 praktikplatser och 74 feriearbeten. Samarbetet med Arbetsmarknadsförvaltningen fortsätter för att uppnå målet om fler placeringar och arbeten för personer med funktionshinder.</p>					

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:

Fler heltidsarbetande

Beskrivning

Stadens förvaltningar har i uppdrag att göra det möjligt för personer att gå upp från deltid till heltid om de så önskar. Majoriteten av de deltidsarbetande är kvinnor.

Önskvärt resultat

Alla deltidsanställda erbjuds möjlighet till heltidsarbete

Uppföljningsmetod

Statistik

Analys

Andelen heltidsanställda har ökat under planperioden. Målet om 100 % heltidsanställda uppfylls dock inte.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
◆ Antal heltidsanställda	100	91,1	✓ Alla deltidsanställda erbjuds möjlighet till heltidsanställning		2015-12-31
<p>Analys Andelen heltidsanställda har ökat under planperioden. Målet med 100 % är dock inte uppnått. Insatser för fortsatt arbete för att uppnå målet är inlagda i den nya Jämställdhets- och mångfaldsplanen.</p>					

Mål:

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

Beskrivning

Utbildningsförvaltningen strävar ständigt efter en så jämn könsfördelning i olika yrkesgrupper som möjligt. Skilda insatser behövs för detta. En viktig aspekt är rekryteringsförfarandet.

Önskvärt resultat

Ökad andel jämställda yrkesgrupper

Uppföljningsmetod

Statistik

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
◆ Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%)	30		✓ Utformning av platsannonser		2015-12-31
<p>Analys För de 35 större befattningarna, med antal anställda från 16 personer och uppåt, är 9 st jämställda, dvs inget kön har mindre än 40% av de anställda i befattningen. Detta ger ett utfall på andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning på 26 %. Tas samtliga befattningar med, dvs även de befattningar med mindre antal anställda än 16 personer, blir utfallet lägre. Siffror på detta kommer från Jämix. Siffror för 2015 ej tillgängliga ännu.</p>			<p>Analys Lämpliga formuleringar i annonserna kommer att ses över i samband med översyn av rekryteringsprocessen som PAS ansvarar för.</p>		
			✓ Vid lika kvalifikationer ska det underrepresenterade könet ha företräde vid rekrytering.	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31

9§ Insatser vid ojämn könsfördelning

Beskrivning

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

Mål:

Öka andel jämställda (40-60 %) yrkesgrupper samt ge information om jämställdhetsplanen till medarbetarna

Beskrivning






Utbildningsförvaltningen strävar ständigt efter en så jämn könsfördelning i olika yrkesgrupper som möjligt. Skilda insatser behövs för detta. En viktig aspekt är rekryteringsförfarandet.

Önskvärt resultat

Ökad andel jämställda yrkesgrupper

Uppföljningsmetod

Statistik

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
 Alla nyanställda ska känna till jämställdhets- och mångfaldsplanen	100	25	 Information om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan i samband med introduktion av nyanställda.		2015-12-31
Analys Frågan mäts genom enkät till chefer där följande fråga ställs: "Information om jämställdhets- och mångfaldsplanen ingår vid introduktion av nyanställda" Av de totalt inkomna svaren (81 st) anger 25 % av cheferna att denna information ingår. Målet uppnås inte. I den förvaltningsövergripande informationen om mallen för introduktion ingår information om jämställdhets- och mångfaldsplanen.					
 Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%)	30		 Platsannonser ska utformas så att det underrepresenterade könet uppmuntras söka de lediga tjänsterna.		2015-12-31
Analys För de 35 större befattningarna, med antal anställda från 16 personer och uppåt, är 9 st jämställda, dvs inget kön har mindre än 40% av de anställda i befattningen. Detta ger ett utfall på andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning på 26 %. Tas samtliga befattningar med, dvs även de befattningar med mindre antal anställda än 16 personer, blir utfallet lägre. Siffror på detta kommer från Jämix. Siffror för 2015 ej tillgängliga ännu			Analys Lämpliga formuleringar i annonserna kommer att ses över i samband med översyn av rekryteringsprocessen som PAS ansvarar för.		
			 Vid lika kvalifikationer ska det underrepresenterade könet ha företräde vid rekrytering.		2015-12-31

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:

Lönekartläggningen visar att inga osakliga löneskillnader föreligger.

Beskrivning

Analysen av lönelägen utifrån ett genusperspektiv ska utvecklas för att kunna skapa förutsättningar för en hållbar lönebildning genom att uppmärksamma och åtgärda löneskillnader som inte går att förklara med sakliga skäl.



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

Önskvärt resultat

Inga osakliga löneskillnader förekommer.

Uppföljningsmetod

Kartläggning och analys

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
 Eventuella påvisade löneskillnader (antal berörda)	0		 Åtgärder utifrån SLK:s lönekartläggning		2015-12-31
Analys Inga påvisade löneskillnader framkom i lönekartläggningen.			Analys Inga löneskillnader framkom vid lönekartläggningen.		

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:

Lönekartläggningen visar att inga osakliga löneskillnader föreligger.

Beskrivning

PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) genomför vart tredje år den lönekartläggning som regleras i Diskrimineringslagen. Av den kartläggning som staden genomförde 2014 har inga löneskillnader som beror på kön framkommit. Skulle osakliga löneskillnader framkomma ska förvaltningen upprätta en handlingsplan för jämställda löner. På förvaltningsnivå analyseras löneläget årligen för män och kvinnor i lika yrken för beslut om eventuella prioriteringar i löneöversynen.

Önskvärt resultat

Inga löneskillnader som beror på kön.

Uppföljningsmetod

Analys av lönekartläggning

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
● Handlingsplan vid eventuella osakliga löneskillnader	0	0	✓ Vid behov ta fram åtgärder utifrån SLK:s (PAS) lönekartläggning som genomförs vart 3:e år, närmast 2015.	Samtliga chefer	2015-12-31
Analys Inga handlingsplaner upprättades då inga osakliga löneskillnader identifierades i lönekartläggningen.			Analys Inga löneskillnader framkom vid lönekartläggningen.		

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.

Mål:

Lönekartläggningen visar att inga osakliga löneskillnader föreligger.

Beskrivning

PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) genomför vart tredje år den lönekartläggning som regleras i Diskrimineringslagen. Av den kartläggning som staden genomförde 2014 har inga löneskillnader som beror på kön framkommit. Skulle osakliga löneskillnader framkomma ska förvaltningen upprätta en handlingsplan för jämställda löner. På förvaltningsnivå analyseras löneläget årligen för män och kvinnor i lika yrken för beslut om eventuella prioriteringar i löneöversynen

Önskvärt resultat

Inga löneskillnader som beror på kön

Uppföljningsmetod

Analys av lönekartläggning

6 Lönekartläggning

7 Tillägg och ändringar från föregående år