

Utbildningsnämnden

Jämställdhets- och mångfaldsplan

Avseende period:

2013-2015

Innehållsförteckning

Inledning	3
Analys utvärdering av föregående plan	4
Tillägg och ändringar från föregående plan.....	5
Jämställdhets- och mångfaldsplan för Utbildningsnämnden 2013-2015	7
Arbetsförhållanden	8
4§ Lämpliga arbetsförhållanden.....	8
5§ Företräda förvärvsarbete och föräldraskap	11
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	12
Rekrytering.....	13
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar	13
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	15
9§ Insatser vid ojäm könsfördelning	17
Lönefrågor	18
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor	18
11§ Handlingsplan för jämställda löner	19
12§ Informera fackliga organisationer	20

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.

Analys utvärdering av föregående plan

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 fullmäktiges riktlinjer. Detta gäller både service- och arbetsgivarperspektiven.

Projekt Hållbar Jämställdhet har särskilt bidragit till kompetensutveckling på området jämställdhet med fokus på servicegivarperspektivet bland annat 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.

Utvärdering och analys av planperioden 2013.

Enligt verksamhetsberättelsen 2013 har utbildningsförvaltningen 2009-2013 deltagit i projektet Hållbar jämställdhet som har finansierats med medel från Sveriges kommuner och landsting och totalt tilldelats 4,5 miljoner kronor. Utbildningsförvaltningen har bidragit med personal och projektstyrningsstöd till projektet. Syftet med projektet har varit att integrera ett jämställdhetsperspektiv i utbildningsförvaltningens styr- och ledningssystem, för att flickor och pojkar ska ges samma möjligheter att utvecklas utifrån läroplanens mål och för att både flickor och pojkar ska mötas av en god fysisk och psykosocial miljö.

Särskilt viktiga projektresultat är att förvaltningens elevstatistik nu till mycket stor del är könsuppdelad och att en stor andel skolor formulerat åtaganden med jämställdhetsperspektiv i sina arbetsplaner. Åtagandena har lett till en omfördelning av resurser på skolor, ändrade arbetssätt och en ökad medvetenhet om jämställdhetsfrågor. Exempel på effekter av arbetet på skolenivå är att könsskillnader avseende kunskapsresultat och inflytande minskat.

Vid en genomlysning av grundskolornas arbetsplaner för verksamhetsåret 2013/2014 konstaterades att 79 procent av arbetsplanerna hade åtaganden med jämställdhetsperspektiv. Därmed uppnåddes det projektmål för grundskolan som förvaltningsledningen satt upp. För gymnasieskolan stannade siffran på 40 procent. Arbetet fortsätter både i grund- och gymnasieskolan för att ytterligare öka antalet skolor som har inskrivna åtaganden.

Inför höstens resultatdialoger med gymnasiecheferna genomfördes en systematisk genomläsning av samtliga kvalitetsredovisningar där jämställdhetsperspektivet särskilt skulle följas upp. Uppföljningen gällde om det på skolenhetsnivå fanns systematik i att använda genusfördelade resultat i de egna analyserna. Det fanns flera goda inslag där främst brukarenkäten användes på ett sådant analytiskt sätt, men totalt sett är det ett förbättringsområde. Detta perspektiv kommer att finnas med i den utveckling som ska ske av kvalitetsarbetet.

Uppföljning av år 2014 kommer att redovisas i verksamhetsberättelsen för 2014. Vad gäller arbetsgivarperspektivet behövs ett fortsatt arbete för att utbildningsförvaltningen ska vara en bra arbetsgivare som erbjuder goda jämlika arbetsvillkor och en arbetsplats fri från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Det innebär ett fortsatt arbete för att motverka kvinnors högre 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.

Tillägg och ändringar från föregående plan

Vissa revideringar från föregående år har gjorts i syfte att tydliggöra och förstärka arbetet.

Den inledande texten i planen har uppdaterats så att den överensstämmer med SLKs nya riktlinjer för jämställdhets- och mångfaldsplaner. I planen har också ansvarsfördelningen gällande jämställdhets- och mångfaldsfrågorna på utbildningsförvaltningen tydliggjorts.

Under målet ”Utbildningsförvaltningen underlättar för män och kvinnor att förena förvärvsarbete och föräldraskap” har tydliggjorts att avdelningen för personal- och kompetensförsörjning informerar chefer på förvaltningen om vilka åtgärder som bör genomföras på området.

Under Målet ”Halverad uppgiven förekomst (bland både kvinnor och män) av trakasserier eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen” har aktiviteten uppdaterats så att frågan om hur trakasserier eller kränkande särbehandling kan motverkas diskuteras på enheternas APT.

Målet ”Ökat antal anställningar med lönebidrag” har justerats till att bredda målet så att fler grupper beaktas. Nytt mål: ”Ökat antal praktikplatser och feriearbete till personer med funktionsnedsättning”.

Även målet ”Minskad upplevd stress kvinnor och män med 10 % under planperioden” har justerats. Nytt mål: Ökad andel av både kvinnor och män besvarar medarbetarenkätfrågan ”Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig” positivt och könsskillnaden minskar. Syftet med revideringen är att frågeställningen i medarbetarenkäten inte direkt säger något om den upplevda stressen, det kan vara en indikation dock. Det nya målet fångar upp medarbetarnas upplevda möjlighet att lätt koppla av från arbetet på fritiden, en viktig aspekt av det främjande hälsoarbetet.

Målet ” Öka andel jämställda (40-60%) yrkesgrupper” har kompletterats med ”samt ge information om jämställdhetsplanen till medarbetarna”.

Följande aktiviteter har lagts till eller reviderats:

- PAUS-projektet som syftar till att stärka skolpersonalens arbetsmiljö och hälsa
- Kompetensutveckling som ger medarbetare verktyg för att minska stressen
- Erbjuder utbildning inom jämställdhet och mångfald riktad till rektorer och andra chefer inom ramen för chefsprogrammet
- Erbjuder skriftligt material om jämställdhet och mångfald
- Utbildningsförvaltningen utarbetar och kommunicerar ett diskussionsunderlag gällande diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen
- Information om Stadens jämställdhetsplan i samband med introduktion av nyanställda
- Alla deltidsarbetande erbjuds möjlighet till heltidsarbete
- Förvaltningens chefer säkerställer icke-diskriminering vid rekrytering
- Förvaltningens chefer ansvarar för genomförande inom verksamheten
- Särskilda insatser (gäller målet att öka antalet praktikplatser och ferieplatser till personer med funktionsnedsättning)
- Arbete i nätverket Långsiktig rekrytering (Röda Tråden)
- Vid lika kvalifikationer ska det underrepresenterade könet ha företräde vid rekrytering
- Platsannonser ska utformas så det underrepresenterade könet uppmuntras söka lediga tjänster

Förändrat arbetssätt

I syfte att intensifiera arbete med att integrera jämställdhets, mångfalds och barnrättsperspektivet i verksamheten bildades i slutet av 2014 en arbetsgrupp på utbildningsförvaltningen med

deltagare från olika avdelningar. Under 2015 kommer en plan för barnrätt att tas fram av arbetsgruppen.

Nämndernas och styrelsernas arbete

Jämställdhets- och mångfaldsplan för Utbildningsnämnden 2013-2015

Syfte

Den här 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.

Ansvar

Förvaltningschefens ansvar

Ansvar för jämställdhets- och mångfaldsarbetet ligger på respektive nämnd. Förvaltningschefen har huvudansvaret för att jämställdhets- och mångfaldsarbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning, att en jämställdhets- och mångfaldsplan upprättas i samband med verksamhetsplanen och att arbetet följs upp och utvärderas i samband med verksamhetsberättelsen.

Chefers ansvar

Samtliga chefer ansvarar för att jämställdhets- och mångfaldsperspektiv integreras i det ordinarie arbetet på avdelningar/enheter/skolenheter. Cheferna ansvarar för att kommunicera innehållet i jämställdhets- och mångfaldsplanen till sina medarbetare samt se till så att de aktiviteter de enligt planen ansvarar för genomförs och följs upp.

Avdelningen för personal- och kompetensförsörjnings ansvar

Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning uppdaterar och reviderar jämställdhets- och mångfaldsplanen varje år på uppdrag av förvaltningschefen. Detta sker i samarbete med arbetsgruppen för jämställdhet, mångfald och barnrätt på utbildningsförvaltningen. Vid planperiodens slut ansvarar avdelningen för personal- och kompetensförsörjning för att en utvärdering görs av planen och att slutsatserna av denna utgör underlag för kommande jämställdhets- och mångfaldsplan.

Arbetsgruppen för jämställdhet, mångfald och barnrätt

Arbetsgruppen för jämställdhet, mångfald och barnrätt bidrar i arbetet med att uppdatera och revidera jämställdhets- och mångfaldsplanen samt föreslå strategiska åtgärder. Gruppen har representanter från samtliga avdelningar och träffas regelbundet.

Medarbetarens ansvar

Medarbetarna förväntas ha kunskap om jämställdhets- och mångfaldsplanens innehåll. Vid tecken på diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska medarbetare omedelbart meddela detta till närmaste chef eller personalchefen.

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.

Arbetsförhållanden**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 procent (5,59 procent för kvinnor och 3,68 procent för män). Den totala sjukfrånvaron för Staden under motsvarande period var 5,94 procent. 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 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.

Ansvarig

Stella Dellios

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.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Kvinnors sjukfrånvaro	4,4 %		▶ Utrednings- och kompetensutvecklingsinsatser Med utredningen som grund utveckla det strategiska hälsoarbetet med fokus på förebyggande åtgärder ur ett jämställdhetsperspektiv. Kompetensutvecklingsinsatser med ett genusperspektiv på området arbetshälsa i FORUM för jämställdhet mångfald och lika-behandling. Samtliga chefer ska aktivt arbeta med att följa rehabiliteringsprocessen och för att sänka sjukfrånvaron.	Personalhandläggare/ Personalenhet Samtliga chefer	2015-12-31 2015-12-31
■ Sjukfrånvaron i grupper med hög sjukfrånvaro			▶ Utrednings- och kompetensutvecklingsinsatser Utredning av sjukfrånvaro, könsrelaterade skillnader och möjliga kopplingar till arbetsmiljön. Utredningen baseras på intervjuer med yrkesgrupper med särskilt hög sjukfrånvaro på utbildningsförvaltningen. Utredningen ska ge ökad kunskap och bättre underlag till det förebyggande hälsoarbetet. Samtliga chefer ska aktivt arbeta med att följa rehabiliteringsprocessen och för att sänka sjukfrånvaron.	Personalhandläggare/ Personalenhet Samtliga chefer	2015-12-31 2015-12-31

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 i positiv riktning, fler kvinnor anger att de har lätt att koppla av från arbetet på fritiden.

Beskrivning

I medarbetarenkäten 2012 ställdes frågan "Jag kan koppla av från arbetet på fritiden". Skattningen görs på en skala från 1-10, där högre värden är positiva värden. Genomsnittresultatet för kvinnor var 5,9 och för män 6,6. Andel kvinnor och män som svarade högt (8-10) var 43 procent. Könsuppdelade värden för andel som svarat högt ej tillgängliga.

I medarbetarenkäten 2013 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 värden. Genomsnittresultatet för kvinnor var 5,6 och för män 6,4. Andel kvinnor och män som svarat högt (8-10) var 35 procent. Könsuppdelade värden ej tillgängliga.

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 procent och andelen män som besvarat med högt värde var 47 procent. Andelen kvinnor och män som svarat med högt positivt värde var 39 procent.

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 anger i medarbetarenkäten att de har lätt att koppla av från arbetet när de är lediga.

Skillnaden mellan män och kvinnors angivna upplevelse av att de har lätt att koppla av från arbetet när de är lediga minskar.

Fler kvinnor anger: "Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig".

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten.

Projektets rapport.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slut datum
— Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig	Ökad andel jämfört med föregående enkät		🟢 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 skolpersonalens arbetsförhållanden. Kompetensutvecklingsinsats som ger medarbetare verktyg för att minska stressen.	Personalhandläggare/ Personalenhet	2015-12-31
			Samtliga chefer arbetar aktivt för att de anställda i högre grad ska kunna koppla av från arbetet vid ledighet.	Samtliga chefer	2015-12-31
			🟢 Kompetensutvecklingsinsatser Kompetensutvecklingsinsatser med ett genusperspektiv på området arbets-hälsa i FORUM för jämställdhet mångfald och lika-behandling.	Personalhandläggare/ Personalenhet	2015-12-31

5§ Förenas förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstagar 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 chefer.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Antal chefer som hållit samtal med medarbetare innan föräldraledighet	100 %		Samtal om hur medarbetaren önskar hålla kontakt med arbetsplatsen under föräldraledigheten	Samtliga chefer	2015-12-31
Enkät till chefer	100 %		Chefer uppmanas att diskutera möjligheten att förena föräldraskap och förvärvsarbete med sina medarbetare samt genomföra åtgärder för att underlätta detta.	Samtliga chefer	2015-12-31
			Erbjuda utbildning inom jämställdhet och mångfald riktad till rektorer och andra chefer inom ramen för chefsprogrammet. Erbjuda skriftligt material om jämställdhet och mångfald.	Personalhandläggare/ Personalenhet	2015-12-31

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: 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, un-

der 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.

Ansvarig

Stella Dellios

Önskvärt resultat

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

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slut datum
■ I medarbetarenkäten uppgiven förekomst av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling	5 %		▶ Utbf utarbetar och kommunicerar ett diskussionsunderlag gällande diskriminering, trakasserier och kränkande behandling på arbetsplatsen.	Personalhandläggare /Personalenhet	2015-12-31
			Materialet diskuteras av chefer och medarbetare på APT i syfte att höja kunskapen inom området.	Samtliga chefer	2015-12-31
			▶ Utveckla och kommunicera stödmaterial för analys av medarbetarenkäten ur ett jämställdhetes- och mångfaldsperspektiv.	Personalhandläggare/ Personal enhet	2015-12-31

Rekrytering

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 icke-diskriminerande perspektiv till målgruppen rektorer/chefer. Utbildning i kompetensbaserad icke-diskriminerande 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.

Ansvarig

Stella Dellios

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.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Antal chefer som genomgått utbildningen	Minst 30 chefer		▶ Förvaltningens chefer ansvarar för genomförandet inom verksamheten	Samtliga chefer	2015-12-31
			▶ Förvaltningens chefer säkerställer icke-diskriminering vid rekrytering.	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
			▶ Kompetensutveckling i kompetensbaserad icke-diskriminerande rekrytering.	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
			▶ Långsiktig rekrytering/utbildning i Röda Tråden	Personalhandläggare/personalenhet	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 funktionsnedsättning

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 funktionsnedsättning.			▶ Särskilda insatser	Samtliga chefer	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.

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.

Ansvarig

Stella Dellios

Önskvärt resultat

Ökad andel jämställda yrkesgrupper

Uppföljningsmetod

Jämix.

Enkät.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning	30 %		 Utformning av platsannonser Platsannonser ska utformas så att det underrepresenterade könet uppmuntras söka de lediga tjänsterna.	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
			 Vid lika kvalifikationer ska det underrepresenterade könet ha företräde vid rekrytering.	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31

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.

Ansvarig

Stella Dellios

Önskvärt resultat

Alla deltidsanställda erbjuds möjlighet till heltidsarbete

Uppföljningsmetod

Statistik.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Antal heltidsanställda	100 %		 Alla deltidsanställda erbjuds möjlighet till heltidsanställning	Samtliga chefer	2015-12-31

9§ Insatser vid ojämnr 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 yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60 %) 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.

Ansvarig

Stella Dellios

Önskvärt resultat

Ökad andel jämställda yrkesgrupper.

Uppföljningsmetod

Jämix.

Enkät.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%)	30 %		▶ Platsannonser ska utformas så att det underrepresenterade könet uppmuntras söka de lediga tjänsterna.	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
			▶ Vid lika kvalifikationer ska det underrepresenterade könet ha företräde vid rekrytering.	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Alla nyanställda ska känna till jämställdhets- och mångfaldsplanen	100 %		▶ Information om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfalds-	Samtliga chefer	2015-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			plan i samband med introduktion av nyanställda.		

Lönefrågor

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.

Ansvarig

Astrid Norderfeldt

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 Vid behov ta fram åtgärder utifrån SLK:s lönekartläggning som genomförs vart 3:e år, närmast 2015.	Samtliga chefer	2015-12-31

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.

Ansvarig

Astrid Norderfeldt

Önskvärt resultat

Inga löneskillnader som beror på kön.

Uppföljningsmetod

Analys av lönekartläggning.

Analys av kartläggningen och av eventuella åtgärder med anledning av resultatet.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Handlingsplan vid eventuella osakliga löneskillnader			 Vid behov ta fram åtgärder utifrån SLK:s (PAS) lönekartläggning som genomförs vart 3:e år, närmast 2015.	Personalhandläggare/ Personal-enheten	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.

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.