

Utbildningsnämnden

## **Jämställdhets- och mångfaldsplan 3- årsplan**

Avseende period 2016-2018

## Innehållsförteckning

|                                                                   |           |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 Inledning.....</b>                                           | <b>3</b>  |
| <b>2 Samverkan.....</b>                                           | <b>6</b>  |
| <b>3 Arbetsförhållanden.....</b>                                  | <b>6</b>  |
| 3.1 Planering .....                                               | 6         |
| 4§ Lämpliga arbetsförhållanden .....                              | 6         |
| 5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap .....                   | 8         |
| 6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier .....  | 9         |
| <b>4 Rekrytering .....</b>                                        | <b>11</b> |
| 4.1 Planering .....                                               | 11        |
| 7§ Möjlighet att söka lediga anställningar .....                  | 11        |
| 8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....                | 12        |
| 9§ Insatser vid ojäm könsfördelning .....                         | 14        |
| <b>5 Lönefrågor.....</b>                                          | <b>15</b> |
| 5.1 Planering .....                                               | 15        |
| 10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor ..... | 15        |
| 11§ Handlingsplan för jämställda löner .....                      | 15        |
| <b>6 Lönekartläggning.....</b>                                    | <b>16</b> |
| <b>7 Analys och utvärdering av föregående plan.....</b>           | <b>16</b> |

## 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**

### **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

Den 1 januari 2017 träder förändringar i Diskrimineringslagen i kraft. Förändringarna kommer bland annat att innebära att samma diskrimineringsgrunder som i diskrimineringsförbudet ska omfattas i arbetet med aktiva åtgärder, att kravet på planer ersätts med skriftligt krav på dokumentation, att lönekartläggning ska genomföras årligen och att kravet på skriftlig dokumentation av detta ska omfatta arbetsgivare med minst 10 arbetstagare. Den nya skrivningen innehåller också ett ramverk för hur arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas. Arbetsgivare och utbildningssamordnare ska undersöka risker för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier samt i verksamheten andra hinder för lika rättigheter och möjligheter, analysera orsakerna bakom funna risker och hinder, vidta skäligen förebyggande och främjande åtgärder och följa upp arbetet. Alla arbetets delar ska årligen dokumenteras skriftligt. Arbetet ska omfatta delar av verksamheten såsom arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling och möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Förvaltningen kommer under 2017 att ta fram en plan för implementering av den nya regleringen i Diskrimineringslagen. Revidering av Jämställdhets- och mångfaldsplanen kan således komma att ske under 2017.

### **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.

## 2 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 behandlades på FVG den 8 december 2015. Aktuell revidering behandlas på FVG i december 2016.

## 3 Arbetsförhållanden

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.

### 3.1 Planering

#### 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:

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

##### Beskrivning

Fakta/Nuläge

Uppmätt AMI i 2015 års medarbetarenkät var 79. Under 2016 genomfördes ingen medarbetarenkät och AMI finns således inte uppmätt för 2016. Under 2017 kommer en medarbetarenkät att genomföras i slutet av januari där AMI kommer att mätas. Målet för AMI 2017 är 81.

Utbildningsförvaltningens årsmål gällande total sjukfrånvaro 2016 var 5,0 %. Den totala sjukfrånvaron i september 2016 (rullande 12 månader) var 5,55 %, 6,2 % för kvinnor och 4,07 % för män (2,13 procentenheters skillnad). Årsmålet 2017 gällande total sjukfrånvaro på förvaltningen är 5,0.

Andel heltidsanställningar var per oktober 2016 96 % (oktober 2015: 87 %).

Under 2017 kommer förvaltningen att intensifiera arbetet med att säkerställa trygga anställningar och goda arbetsvillkor för alla anställda. Detta genom att bland annat upprätta en handlingsplan för att öka takten i att göra heltid till norm vid nyanställningar och erbjuda ofrivilligt deltidanställda heltid.

Vidare har förvaltningen under 2016 genomfört en kartläggning som identifierade de befattningarna med flest allmän visstidsanställningar och under 2017 avser förvaltningen att tillsammans med de fackliga organisationerna ta fram förslag kring hur dessa medarbetare fortare kan erbjudas fast anställning.

Under 2016 erbjöds utbildning i rehabilitering för förvaltningens chefer. Förvaltningen avser att fortsätta att erbjuda utbildningen under 2017. Syftet med utbildningen är att höja kompetensen kring rehabiliteringsarbetet och säkerställa kvaliteten i processen för att därmed skapa så bra förutsättningar som möjligt för medarbetare att snabbt kunna återgå i arbete.

### Önskvärt resultat

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.

### Uppföljningsmetod

Statistik över sjukfrånvaro. Medarbetarenkät.

| Mätetal                                           | Års-mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd                                                                                                                               | Ansvarig-grupp  | Slutdatum  |
|---------------------------------------------------|---------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------|
| ■ AMI i medarbetarenkäten                         | 81      |        | ▶ Age-management, åldersmedvetet ledarskap, ingår i arbetsmiljöutbildning för chefer                                                           | HR              | 2018-12-31 |
|                                                   |         |        | ▶ Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska tas fram                                                                            | HR              | 2016-12-31 |
|                                                   |         |        | ▶ Upprättar handlingsplaner och vidtar åtgärder för att åstadkomma förbättring utifrån resultat i medarbetarenkäten                            | Samtliga chefer | 2018-12-31 |
| ■ Skillnad i sjukfrånvaron mellan kvinnor och män | 0 %     |        | ▶ Aktivt arbeta med att följa rehabiliteringsprocessen, vidta tidiga insatser vid sjukfrånvaro samt aktivt arbeta för att sänka sjukfrånvaron. | Samtliga chefer | 2018-12-31 |
| ■ Total sjukfrånvaro                              | 5 %     |        | ▶ Aktivt arbeta med att följa rehabiliteringsprocessen, vidta tidiga insatser vid sjukfrånvaro samt aktivt arbeta för att sänka sjukfrånvaron. | Samtliga chefer | 2018-12-31 |

| Mätetal | Års-mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd                                                                                                                                                            | Ansvarig-grupp                    | Slutdatum  |
|---------|---------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------|
|         |         |        |  Stöd i livshälsa och livsbalans kan erbjudas medarbetare då det bedöms som lämplig åtgärd | Samtliga chefer                   | 2018-12-31 |
|         |         |        |  Utveckla mer lättillgängligt statistikunderlag i syfte att säkerställa tidiga insatser    | Personalhandläggare/Personalenhet | 2018-12-31 |

## 5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

### Beskrivning

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

Mål:

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

### Beskrivning

Fakta/Nuläge

I oktober 2016 skickades en enkät ut till Utbildningsförvaltningens chefer med personalan-svar. På frågan rörande om de haft enskilda samtal med medarbetare inför föräldraledighet i syfte att komma överens om hur kontakten med arbetsplatsen skall se ut under ledigheten uppgav 33 % av de svarande att de ej haft medarbetare som ska gå/har gått på föräldraledighet i år. Av de svarande som svarat ja eller nej på frågan, uppgav 72 % av dessa att de haft enskilda samtal (årsmål 2016: 100 %). Årsmålet för 2017 är 100 %.

64 % av cheferna som deltog i enkäten uppgav att de förlägger möten med hänsyn till småbarnsföräldrars/partiellt föräldraledigas behov (årsmål 2016: 100 %). I svarskommentarerna framkom att ett antal respondenter svarat nej på frågorna rörande föräldraskap, familjeliv och arbetsliv då de inte har medarbetare med småbarn. Årsmålet för 2017 är 100 %.

Förvaltningen erbjöd under hösten 2016 utbildning i ledigheter riktat till förvaltningens chefer där bland annat rådande lagstiftning kring föräldraledighet togs upp. Förvaltningen avser att fortsätta erbjuda utbildningen under 2017 för att på så sätt höja kompetensen inom området.

### Önskvärt resultat

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.

## Uppföljningsmetod

Enkät till chefer med personalansvar på Utbildningsförvaltningen.

| 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 %   |        | ▶ 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 %   |        | ▶ 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

### 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:

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

### Beskrivning

Förvaltningen har tagit fram nya riktlinjer rörande kränkande särbehandling i arbetet. Den nya riktlinjen innehåller begreppsdefinition, rutin för att förebygga och hantera kränkande särbehandling i arbetet samt hänvisning till aktuell lagstiftning inom området. Av rutinen framgår vilket ansvar som åligger chef och medarbetare med tilldelade arbetsmiljöuppgifter rörande det förebyggande arbetet samt hur chef och medarbetare ska agera i situationer där någon upplever sig utsatt för kränkande särbehandling.

Tidigare har förekomsten av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling undersökts inom ramen för medarbetarenkäten. Från och med 2017 kommer medarbetarenkäten inte att innehålla frågor inom detta område varför mätetalet ”I medarbetarenkäten uppgiven förekomst av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling” tas bort ur Jämställdhets- och mångfaldsplanen 2016-2018. Mättalet ersätts i aktuell revidering av Jämställdhets- och mångfaldsplanen med ”det finns dokumenterade, och av medarbetarna kända, rutiner för vart man som medarbetare kan vända sig om man upplever att trakasserier, kränk-

ningar eller diskriminering förekommer” och ”andelen chefer som under APT i år diskuterat diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i syfte att höja kunskapen inom området samt lyfta frågorna”. Dessa frågor undersöktes i den enkät som under oktober 2016 skickades ut till förvaltningens chefer med personalansvar. 84 % av de svarande uppgav att det fanns dokumenterade, och av medarbetarna kända, rutiner för vart man som medarbetare kan vända sig om man upplever att trakasserier, kränkningar eller diskriminering förekommer (årsmål 2016: 100 %). Bland de som svarat nej hade en svarande i kommentarerna skrivit ”Vet ej”. 79 % av de svarande uppgav att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling har diskuterats i år på APT (årsmål 2016: 100 %). Bland de som svarat nej på frågan uppgav 5 stycken att det tas upp i andra forum eller ska tas upp på APT. Årsmålen på följande mätetal 2017 är 100 %.

Den 1 januari 2017 träder förändringar i Diskrimineringslagen i kraft och vilket bland annat innebär att kraven på riktlinjer och rutiner i verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier blir obligatoriska.

### Önskvärt resultat

Arbetsplatserna inom utbildningsförvaltning ska vara fria från diskriminering, kränkande särbehandling (mobbning, psykiskt våld, social utstötning), trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Chefer och medarbetare ska ha kännedom om stadens policy och rutiner angående detta.

### Uppföljningsmetod

Enkät till chefer med personalansvar på Utbildningsförvaltningen.

| Mätetal                                                                                                                                                                                | Års-mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd                                                                                                                                                                                                              | Ansvarig-grupp  | Slutdatum  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------|
| ■ Andelen chefer som i år under APT diskuterat diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i syfte att höja kunskapen inom området samt lyfta frågorna                       | 100 %   |        | ▶ 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 |
| ■ Det finns dokumenterade, och av medarbetarna kända, rutiner för vart man som medarbetare kan vända sig om man upplever att trakasserier, kränkningar eller diskriminering förekommer | 100 %   |        | ▶ Följa upp att enheter där diskriminering eller kränkande behandling förekommer, arbetar för att motverka detta.                                                                                                             | HR              | 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              | 2016-12-31 |

| Mätetal | Års-mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd                                                                                                                                                                                                                     | Ansvarig-grupp  | Slutdatum  |
|---------|---------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------|
|         |         |        |  Säkerställa dokumenterade rutiner som tydliggör vart medarbetare vänder sig om de upplever diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling | Samtliga chefer | 2018-12-31 |

## 4 Rekrytering

### 4.1 Planering

#### 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:

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

##### Beskrivning

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. I november 2016 hade 55 chefer anmält sig till kurstillfällena som hålls i december (års mål 2016: 30). Målet för 2017 är 30 st.

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 startade projektet med namnet ”Från nyanländ till nyanställd lärare” 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. Projektet kommer under 2017 att öka volymen inskrivna deltagare i verksamhetsbaserade aktiviteter från 60 upp till 120 inskrivna deltagare i verksamhetsbaserade aktiviteter.

## Önskvärt resultat

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.

## Uppföljningsmetod

Antal chefer som genomgått utbildning i kompetensbaserad rekrytering.

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

## 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:

- Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till utveckling

### Beskrivning

2015 var könsfördelningen bland medarbetarna på utbildningsförvaltningen 69 % kvinnor och 31 % män. I oktober 2016 var det 69 % kvinnor och 31 % män.

Under 2016 var årsmålet att alla anställda skulle känna till jämställdhets- och mångfaldsplanen. Detta mättes i den enkät som skickades ut till förvaltningens chefer med personalansvar. 37 % av de svarande uppgav att information om Utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan getts på APT eller liknande forum i år och 30 % av de svarande uppgav att informationen om planen ingår som en del i introduktionen av nyanställda. Årsmålet för 2017

är att alla chefer ska uppge att de under det senaste året har informerat om Utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan samt att planen ingår som del i introduktionen av nyanställda.

I oktober 2015 var av de 35 större yrkesgrupperna 9 jämställda utifrån kriteriet att inget kön har mindre än 40 % av de anställda i yrkesgruppen. Enligt Nyckeltalsinstitutets resultatrappport för Jämställdhetsindex (JÄMIX) är andelen av det totala antalet yrkesgrupper som har en könsfördelning mellan 40-60 % inom Utbildningsförvaltningen år 2015 24 % (11 %, 2014). Årsmålet 2016 var 30 %. Årsmålet för 2017 är 30 %.

För att säkerställa att kompetensen är avgörande vid rekrytering och bidra till att alla sökande behandlas likvärdigt samt att diskriminering inte förekommer har Stockholms stad valt att arbeta med metoden kompetensbaserad rekrytering. Aktiviteten ”platsannonser ska utformas så att det underrepresenterade könet uppmuntras söka de lediga tjänsterna.” ersätts från och med aktuell revidering av Jämställdhets- och mångfaldsplanen med ”Platsannonser ska utformas på ett sådant sätt att båda könen tilltalas att söka.”.

### Önskvärt resultat

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

### Uppföljningsmetod

Statistik. Enkät till chefer med personalansvar på Utbildningsförvaltningen.

| Mätetal                                                                                                                                                                                                                        | Års-mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd                                                                                                                 | Ansvarig-grupp                                                       | Slutdatum  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------|
| ■ Alla anställda ska känna till jämställdhets- och mångfaldsplanen (mäts genom andelen chefer som informerat om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan årligen på APT eller liknande forum)                | 100 %   |        | ▶ Information om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan skall ingå som en del i introduktion av nyanställda. | Samtliga chefer                                                      | 2018-12-31 |
| ■ Alla anställda ska känna till jämställdhets- och mångfaldsplanen (mäts genom andelen chefer som uppger att information om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan ingår i introduktionen för nyanställda) | 100 %   |        | ▶ Information om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan skall ges årligen på APT eller liknande forum.       | Samtliga chefer                                                      | 2018-12-31 |
| ■ Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60 %)                                                                                                                                                                         | 30 %    |        | ▶ Platsannonser ska utformas på ett sådant sätt att båda könen tilltalas att söka.                                               | Personalhandläggare/<br>Personal-enhet, Samtliga rekryterande chefer | 2018-12-31 |

## 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:

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

### Beskrivning

2015 var könsfördelningen bland medarbetarna på utbildningsförvaltningen 69 % kvinnor och 31 % män. I oktober 2016 var det 69 % kvinnor och 31 % män.

Av de 35 större yrkesgrupperna var 9 jämställda utifrån kriteriet att inget kön har mindre än 40 % av de anställda i yrkesgruppen i oktober 2015. Enligt Nyckeltalsinstitutets resultatrapport för Jämställdhetsindex (JÄMIX) är andelen av det totala antalet yrkesgrupper som har en könsfördelning mellan 40-60 % inom Utbildningsförvaltningen år 2015 24 % (11 % 2014). Målet för 2016 var 30 %. Detta mål kvarstår för 2017.

För att säkerställa att kompetensen är avgörande vid rekrytering och bidra till att alla sökande behandlas likvärdigt samt att diskriminering inte förekommer har Stockholms stad valt att arbeta med metoden kompetensbaserad rekrytering. Aktiviteten ”platsannonser ska utformas så att det underrepresenterade könet uppmuntras söka de lediga tjänsterna.” ersätts från och med aktuell revidering av Jämställdhets- och mångfaldsplanen med ”Platsannonserna ska utformas på ett sätt så att båda könen tilltalas att söka.”.

### Önskvärt resultat

För att påverka könsfördelningen i en jämnare riktning ska förvaltningens rekryterande chefer vara medvetna om att det är önskvärt med en mer heterogen arbetsgrupp.

### Uppföljningsmetod

Statistik.

| Mätetal                                                | Års-mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd                                                                   | Ansvarig-grupp                                                    | Slutdatum  |
|--------------------------------------------------------|---------|--------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------|
| ■ Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60 %) | 30 %    |        | ▶ Platsannonser ska utformas på ett sådant sätt att båda könen tilltalas att söka. | Personalhandläggare/ Personal-enhet, Samtliga rekryterande chefer | 2018-12-31 |

## 5 Lönefrågor

### 5.1 Planering

#### 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:

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

##### Beskrivning

PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) genomför årligen lönekartläggning som regleras i Diskrimineringslagen. I stadens lönekartläggning 2015 fann man löneskillnader som var osakliga. Detta omskrivs bland annat i Finansborgarrådets förslag till budget 2017 för Stockholms stad: "För att komma tillrätta med de löneskillnader som är osakliga enligt stadens lönekartläggning behöver lönerna för exempelvis barnskötare, socialsekreterare och bibliotekassistenter öka mer än för övriga grupper." (Dnr 180-612/2016, Inl:35).

Årsmålet för 2017 är att inga osakliga löneskillnader ska förekomma.

##### 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 | Samtliga chefer | 2018-12-31 |

#### 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:

- **Uppmärksamma och reglera osakliga löneskillnader.**

### Beskrivning

PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) kommer att ta fram en handlingsplan utifrån resultatet i lönekartläggningen 2015. Denna handlingsplan är ännu inte fastslagen.

### 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 |         |        | ▶ Vid behov ta fram åtgärder utifrån SLK:s (PAS) lönekartläggning. | Personalhandläggare/<br>Personal-enhet, Samtliga chefer | 2018-12-31 |

## 6 Lönekartläggning

PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) genomför årligen lönekartläggning som regleras i Diskrimineringslagen.

## 7 Analys och utvärdering av föregående plan

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

- Enkät till förvaltningens chefer med personalansvar
- 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