

Uppföljning av jämställdhets och mångfaldsprogrammet 2023

Förslag till beslut

Utbildningsnämnden godkänner uppföljningen av 2023 års jämställdhets- och mångfaldsprogram.

Uppföljning 2023 Barn- och ungdomar

Sammanfattning

Vi ser i betygsstatistiken och måluppfyllelsen för årskurs 6–9 att resultaten är lite lägre än förväntat. Negativ utveckling när det gäller måluppfyllelsen i årskurs 9, där vi inte når uppställda mål gällande indikatorn meritvärde. Men Kalmar kommuns elevers meritvärde i åk 9 ligger över rikssnittet. För indikatorn behörighet till gymnasiet, uppnås nästan målet, 0,1% ifrån uppsatt mål. Och här ser vi en positiv trend att det inte finns några skillnader mellan pojkars och flickors resultat. Både pojkars och flickors resultat ligger över rikssnittet.

Vi ser skillnader mellan andelen pojkar och flickor i åk 9 som uppnått betygsgränser i alla ämnen, men skillnaden är mindre mellan könen 2023 jämfört med 2022. Vidare visar utbildningsförvaltningens analys på små skillnader i genomsnittlig betygspoäng mellan flickor och pojkar i ämnen matematik, idrott och hälsa och teknik. Däremot finns stora skillnader i genomsnittlig betygspoäng mellan flickor och pojkar i ämnen svenska, slöjd och hem och konsumentkunskap och bild.

Både vårdnadshavare i förskolan och elever på fritids ger höga och positiva svar på frågan om de upplever att lärare behandlar alla elever och barn lika oavsett om de är flickor, pojkar eller har annan könsidentitet. Färre elever i grundskolan svarar positivt på frågan jämfört med 2022, siffran har sjunkit med nästan 10%.

Mål 1. Allas lika rättigheter och möjligheter ska öka.

Verksamheten ska aktivt och medvetet arbeta med jämställdhetsperspektiv så att alla flickor och pojkar ges utrymme att pröva och utveckla sin förmåga och intressen oberoende av könstillhörighet.

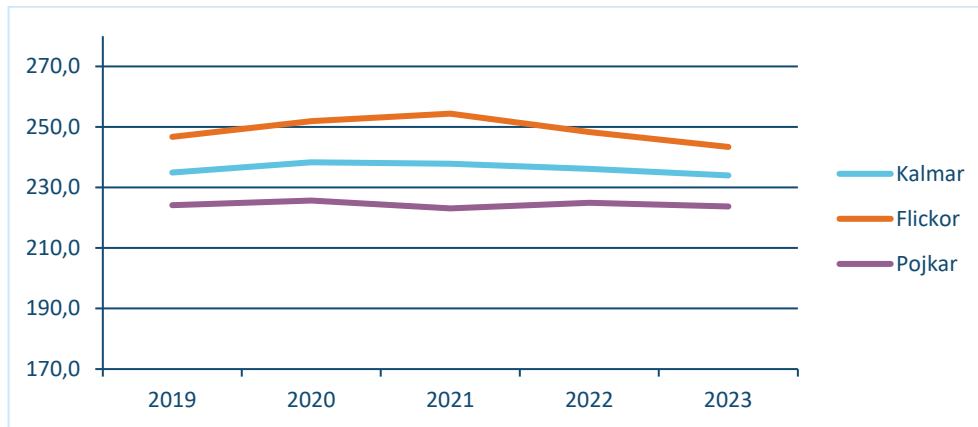
Indikator 1: Skillnad mellan flickors och pojkars meritvärde i åk 6, i åk 9 samt behörigheten till gymnasiet.

Läsåret 22/23 skiljer det 17,9 poäng i genomsnittligt meritvärde i årskurs 9 mellan flickor och pojkar i Kalmar kommun till flickornas fördel. Pojkarna presterar över rikssnittet när det gäller genomsnittliga meritvärde. Läsåret 21/22 skilde det 21,2 poäng mellan flickor och pojkar, en positiv trend.

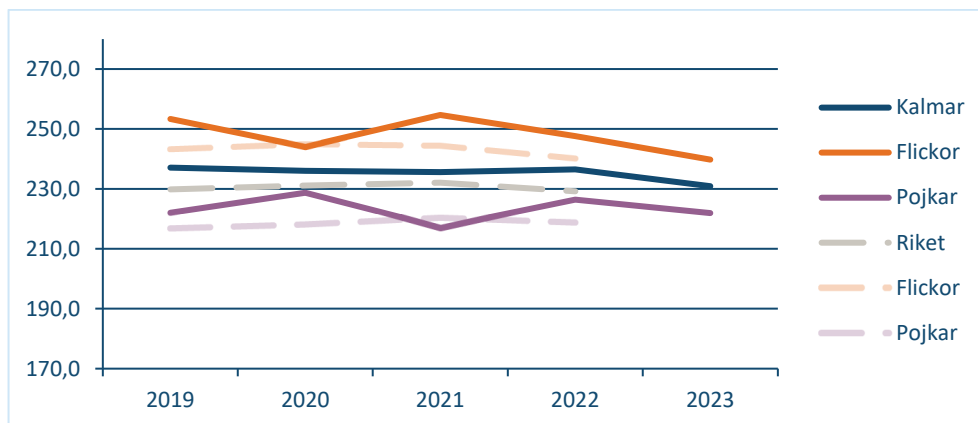


För årskurs 6 var snittet för flickor 243,4 poäng och 223,7 poäng för pojkar, 19,7 poängs skillnad. Jämför vi detta med 2022 så ser vi även här positiv trend då skillnaden var 23,4 poäng.

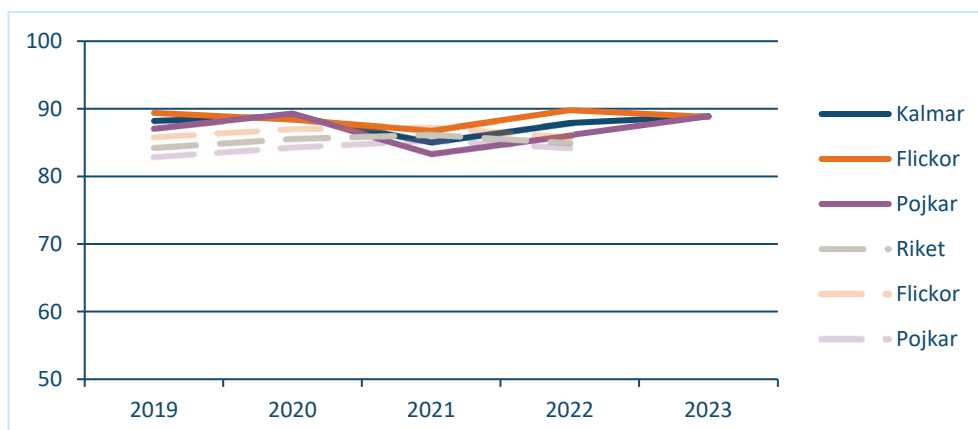
2023 var det 88,9% av eleverna som slutade åk 9 och var behöriga till gymnasiet, det fanns ingen skillnad mellan pojkar och flickor. 2022 var skillnaden 4% mellan könen, och till flickornas fördel, en positiv utveckling



*Meritvärden i åk 6



*Meritvärden i åk 9



*Behörighet till Gymnasiet

Betygsstatistiken 2023 visar att 72 elever är inte behöriga till yrkesprogrammet på gymnasiet, detta är 10% lägre jämfört med 2022.

Indikator 2: Andel barn/elever som tycker att lärare/personal behandlar alla elever lika oavsett om de är flickor, pojkar eller har annan könsidentitet i skolan, fritidshemmet och på förskolan.

Inom grundskolan ser vi en negativ trend när det gäller elever som tycker att lärare behandlar alla elever lika oavsett om de är flickor, pojkar eller ha annan könsidentitet. 79,4% av eleverna tycker det jämfört med 89,7% 2022. Förskolan och fritids ligger båda högt, även om fritids har en negativ trend med 2,5% lägre resultat 2023 jämfört med 2022. I förskolan är det 96,1 % av vårdnadshavarna som tycket att personalen ger alla barn samma möjligheter oavsett om de är flickor, pojkar eller har annan könsidentitet, en minskning med 1,2 % jämfört med 2022.

Mål 2. Likvärdigheten i utbildningen ska öka.

Undervisningen ska anpassas till varje elevs förutsättningar och behov. Den ska främja fortsatt lärande och kunskapsutveckling, med utgångspunkt i bakgrund, tidigare erfarenheter, språk och kunskaper.

Indikator: Skillnad i genomsnittligt meritvärde mellan elever med föräldrar med hög utbildningsnivå jämfört med elever med föräldrar med lägre utbildningsnivå.

Skillnaderna kvarstår och är fortsatt höga mellan jämförelsegrupperna. Arbetet med skolornas kompensatoriska arbete behöver fortsätta utvecklas.

Forskning pekar också på att tidigt stöd i språkutvecklingen bidrar till att göra skolan mer begriplig för alla elever men särskilt pojkar.

Central organisation med jämställdhets- och mångfaldsutvecklare visar ett strategiskt och långsiktigt arbete, för att ge barn och elever utrymme att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet. Genom kontinuerlig kompetensutveckling, ökar kunskap och nivå på medvetenhet i förskola och skola.

Återkommande insatser:

- Jämställdhets och mångfaldsutvecklarna stöttar grundskolor och förskolor i arbetet med att göra utbildningen och undervisningen mer jämställd.
- Basutbildning i normkritik med fokus på jämställdhet.
- Tio förskolor arbetar systematiskt och hållbart i "Jämställd förskola" Trollet, Pulpeten/Smedjan, Lindeberga/Sjöängen, Djurängen, Rinkabyholm, Ögonstenen, Björkenäs, Ljusstaden, Rockneby, Hagby/Halltorp.

Avslutat projekt under 2023:

Projekt relationslådan avslutades under 2023 genom att jämställdhets och mångfaldsutvecklarna implementerade lådan för rektorer, utvecklingslärare och centrala ämnesgrupper i no och so. Lådorna levererades sedan till respektive skola. Relationslådan innehåller lektionsplaneringar utifrån fem övergripande teman, förstå dina rättigheter och skyldigheter, kropp och pubertet, relation till mig själv, relationen till andra och sexualitet och samtycke. Syfte med relationslådan är att främja elevernas hälsa och välbefinnande, stärka förmågan att göra medvetna och självständiga val, bidra till förståelse för egna och andras rättigheter, förmedla betydelse av samtycke, omfatta kunskaper om maktstrukturer, kopplade till kön, hedersrelaterat våld och förtryck. Under 2024 kommer arbete med relationslådan att utvärderas.

Uppföljning 2023 medarbetare

Uppföljningen inleds med en sammanfattning av måluppfyllelsen angående jämställdhets- och mångfaldsarbetet för medarbetare 2023. Därefter redogörs det mer ingående för resultatet av åtgärderna för varje mål.

Sammanfattande uppföljning gällande medarbetare

Det har skett en minskning av antalet chefer som använder sig av kravprofiler vid rekrytering. Medarbetarnas upplevelse av att det är lätt att ta ut föräldraleddighet samt ledighet för vård av barn (VAB) visar i medarbetarenkäten på ett stabilt högt resultat. Gällande diskriminering och kränkande särbehandling visar medarbetarenkäten ett stabilt högt resultat. Sjukfrånvaron för kvinnor i förvaltningen har minskat och totalt är sjukfrånvaron lägre både inom förvaltningen och inom förskolan. Skillnaderna i sjukfrånvaro mellan könen är lägre 2023 än 2022 inom förskolan.

Mål: Användningen av kompetensbaserad rekrytering ska öka

Kalmar kommun ska använda sig av kompetensbaserad rekrytering. Vid kompetensbaserad rekrytering är det viktigt med en tydlig kravprofil. Genom att använda sig av kravprofiler kan vi också främja mångfalden på våra arbetsplatser. Genom den årliga kundenkäten som skickas ut till förvaltningens rektorer kan vi följa upp målet. 20 av 27 chefer svarar att de rekryterat nya medarbetare under 2023.

I kundenkäten svarade 5 chefer att de har använt sig av kravprofiler i samtliga av rekryteringarna. 4 chefer svarade att de inte hade använt sig av kravprofilen i någon av rekryteringarna. Övriga chefer menar att de använt sig av kravprofiler till en viss grad.

Under 2023 har rekrytering av förskollärare och barnskötare samordnats inför terminsstarterna. Vid dessa rekryteringsprocesser har kravprofiler använts. Även vid cheftjänster och karriärtjänster har kravprofiler använts vid samtliga rekryteringar.

Enligt 2023 års program skulle antalet chefer som använder sig av kravprofiler minskat. 2022 uppgav 46% chefer att de använt sig av kravprofiler i samtliga rekryteringar och 2023 var det 23% av cheferna. Resultatet visar att antalet chefer som använder kravprofiler har minskat under 2023.

Mål: Alla medarbetare ska kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap

Medarbetarnas upplevelse av att det är lätt att ta ut föräldraleddighet samt ledighet för vård av barn (VAB) ska öka. Den kommungemensamma medarbetarenkäten visar ett medel på 4,4 i upplevelsen av att det är lätt att ta ut planerad föräldraleddighet. Det är samma resultat som 2022. På frågan om upplevelsen av att det är lätt att ta ut ledighet för vård av barn (VAB) är medel 4,3. Det är samma resultat som 2022. (1 är lägst värde och 5 är högst).

Resultatet visar att utbildningsförvaltningen har stabilt höga resultat, men att ingen ökning har skett under 2023.

Enligt 2023 års program har det under 2023 fortsatt att implementeras arbetsätt och göras insatser för att på bästa möjliga sätt använda den vikariepool som finns. Arbetet med kvalitetssäkring kommer att fortsätta i och med att en väl fungerande vikariepool är viktigt för att medarbetare ska kunna ta ut föräldraleddighet och ledighet för VAB.

Mål: Alla medarbetare ska veta vart de ska vända sig om de skulle bli utsatta för diskriminering, kränkningar eller trakasserier.

Den kommungemensamma medarbetarenkäten 2023 visar ett medel på 4,6 som vet var de ska vända sig om de blir utsatta för diskriminering, kränkningar eller trakasserier. (1 är lägst värde och 5 är högst). Det är samma resultat som 2022. Resultatet visar att utbildningsförvaltningen har stabilt höga resultat, men att ingen ökning har skett under 2023.

Det finns ett bildspel som kan vara till hjälp för chefer i att kommunicera den kommungemensamma rutinen gällande kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, för att den ska bli känd för och efterföljas av samtliga medarbetare.

Mål: Skillnader i sjukfrånvaro utifrån kön ska minska.

I 2023 års program var tre enheter identifierade och utvalda när det gäller insatser för att minska sjukfrånvaron. Samtliga enheter tillhör förskolans verksamhet som är kvinnodominerad. En minskad sjukfrånvaro på dessa enheter skulle därför också innebära en minskad sjukfrånvaro för kvinnorna i förvaltningen. Av de tre prioriterade enheterna har alla en betydligt minskad sjukfrånvaro jämfört med 2022 (se tabell prioriterade enheter s. 8).

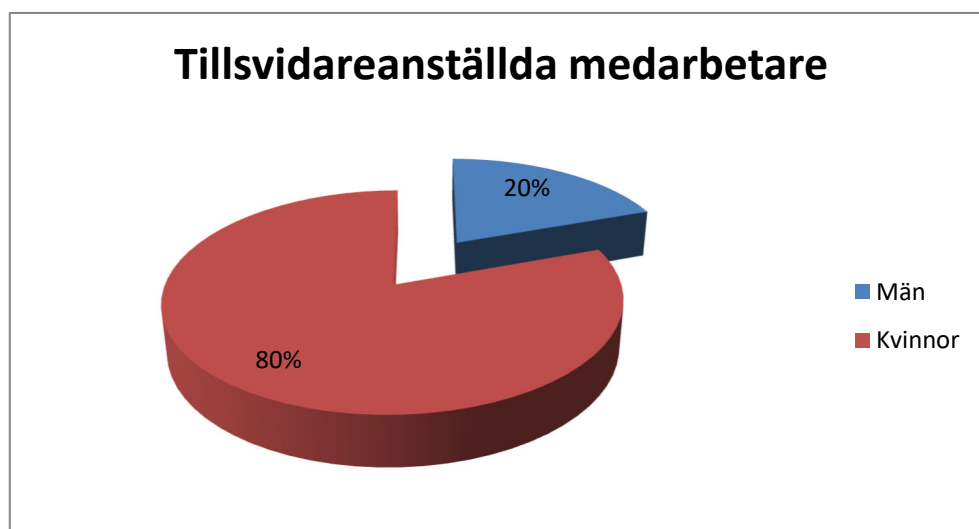
På förvaltningsnivå har sjukfrånvaron sjunkit totalt från 6,3 % 2022 till 5,9% under 2023. Kvinnor har en högre sjukfrånvaro än männen även om den har sjunkit från 6,8 % 2022 till 6,5% 2023. Däremot ligger männen redan på en lägre nivå och sjunker från 4,3% 2022 till 3,8% 2023. Inom förskolan har skillnaden mellan könen sänkts från 2,4% 2022 till 1,7% 2023. Inom grundskolan har skillnaden mellan könen ökat från 0,5% 2022 till 1,4% 2023.

Enligt 2023 års program ska aktiviteter och konkreta åtgärder arbetas fram under året. Tydliggöra uppdraget samt ta fram verktyg som kan underlätta för medarbetare i syfte att minska arbetsbördan, lyfta fram samarbete med HR genom bl.a. Friskorienterat arbetssätt, företagshälsovården, kontakta medarbetare som sjukskriver sig redan första dagen för att höra hur det är, uppmuntra till fysisk aktivitet och rörelse även på raster, insatser för ökad trivsel på arbetsplatsen.

Kartläggning 2023

Antal medarbetare, sysselsättningsgrad och ålder

Nedanstående uppgifter utgår från tillsvidareanställda medarbetare (exklusive vilande anställningar) 2023-12-31. Bilden nedan visar fördelningen mellan kvinnor och män inom hela utbildningsförvaltningen. 2023 var andelen män 20% (20,1% 2022) och andelen kvinnor var 80% 2023 (79,9% 2022).



Nedanstående tabell visar uppgifter för verksamheter som har fler än 30 medarbetare. Ledning och administration visas dock inte i denna tabell. I stället presenteras uppgifter gällande medarbetare i ledningsfunktion, nedbrutet i respektive yrkesroll separat i nästkommande tabell.

	Antal tillsvidareanställda		Genomsnittlig sysselsättningsgrad		Medelålder	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Förskola	629	36	98,9 %	100 %	42,7	38,1
Fritidshem	42	24	100 %	98,3 %	44,1	42,4
Förskoleklass	48	10	99,0 %	100 %	44,3	37,2
Grundskola	496	219	98,2 %	97,6%	45,9	47,5
Särskola	65	30	99,1%	100 %	45,8	39,9
UF	1384	347	98,7 %	98,1 %	44,7	45,7

	Antal tillsvidareanställda	
	Kvinnor	Män
Rektor	25	8
Bitr. skolledare	33	10
Totalt	58	18

Frisknärvaro och sjukfrånvaro

Frisknärvaro innebär andel medarbetare som inte har några sjukdagar alls under ett kalenderår. Frisknärvaron under 2023 är högre för män än för kvinnor i förvaltningen, och männens frisknärvaro har ökat från 28,4% 2022 till 37,6% 2023. Frisknärvaron för kvinnorna är på 26,2 % 2023 vilket är samma resultat som 2022.

Tabellen nedan visar också på sjukfrånvaro i procent av arbetstid (för samtliga anställningsformer). Sjukfrånvaron för både kvinnorna och männen har sänkts under 2023. Sjukfrånvaron är högre för kvinnor (6,5%) än för män (3,8%). Inom utbildningsförvaltningen har skillnaden mellan könen ökat från 2,5% 2022 till 2,7% 2023.

Utbildningsförvaltningen	Kvinnor	Män	Totalt
Frisknärvaro 2022	26,2 %	28,4%	26,6%
Frisknärvaro 2023	26,2 %	37,6%	28,5%
Sjukfrånvaro 2022	6,8%	4,3%	6,3%
Sjukfrånvaro 2023	6,5%	3,8%	5,9%

Tabellen nedan visar frisknärvaron för verksamheter som har fler än 30 medarbetare. Kvinnorna inom förskoleklass står för högst frisknärvaro 2023 och gjorde det även 2022. Kvinnorna i anpassad grundskola har lägst frisknärvaro (15,2%) och för männen är det de i förskolan som har lägst frisknärvaro (15,8%).

Frisknärvaro	2022			2023		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Förskola	21,1%	13,2%	20,6%	18,6%	15,8%	18,4%
Fritidshem	21,9%	34,0%	27,4%	26,9%	41,2%	32,6%
Förskoleklass	50,0%	46,7%	49,3%	50,0%	33,3%	47,4%
Anpassad grundskola	19,4%	19,2%	19,3%	15,2%	34,4%	21,4%
Grundskola	31,4%	32,1%	31,6%	36,1%	39,8%	37,1%

Statistiken nedan visar att under 2023 har kvinnor högre sjukfrånvaro både i förskolan och i grundskolan. I grundskolan har kvinnornas sjukfrånvaro ökat något under 2023 till 4,4 % (4,2% 2022). Männens sjukfrånvaro i grundskolan har sänkts till 3,0% (3,7% 2022). Inom grundskolan har skillnaden mellan könen ökat från 0,5% 2022 till 1,4% 2023.

I förskolan har kvinnorna högst sjukfrånvaro med 8,5% 2023 (8,9% 2022).

Männens sjukfrånvaro i förskolan har ökat lite 2023 till 6,8% (6,5% 2022).

Inom förskolan har skillnaden mellan könen sänkts från 2,4% 2022 till 1,7% 2023.

Sjukfrånvaro	Kvinnor	Män	Totalt
Förskolan 2022	8,9%	6,5%	8,8%
Förskolan 2023	8,5%	6,8%	8,4%
Grundskolan 2022	4,2%	3,7%	4,0%
Grundskolan 2023	4,4%	3,0%	3,9%

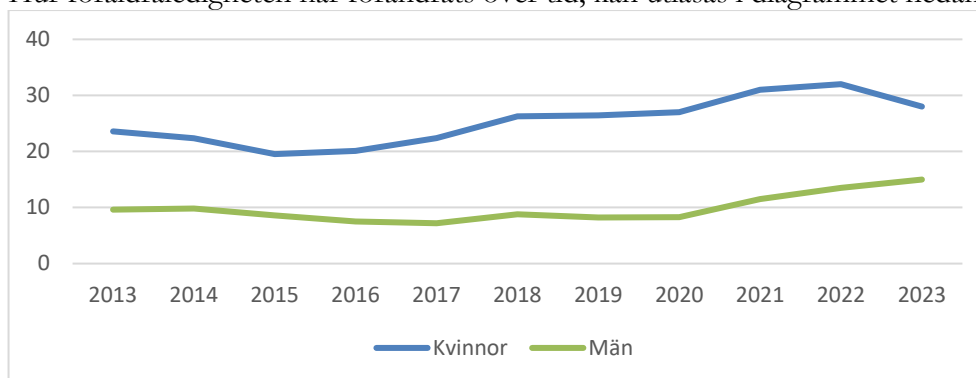
Tabellen nedan visar de tre identifierade och utvalda enheterna när det gäller insatser för att minska sjukfrånvaron. Alla enheterna har betydligt minskat sin sjukfrånvaro under 2023. Vid en jämförelse av den sammanlagda sjukfrånvaron 2023 på förskolan (totalt) är siffran lägre mot föregående år.

Prioriterade enheter	Sjukfrånvaro totalt 2022	Sjukfrånvaro totalt 2023
Enhet 1	11,54%	6,26%
Enhet 2	11,82%	6,65%
Enhet 3	12,71%	8,48%
Förskola	8,8%	8,43%
UF	6,3 %	5,9%

Föräldraledighet

Diagrammet nedan visar antal föräldraledighetsdagar som en tillsvidareanställd medarbetare i genomsnitt tar ut (exkl. partiell föräldraledighet). Totalt sett sjönk uttag av föräldraledigheten med 3 dagar och i genomsnitt togs det ut 25 dagar under per anställd 2023. Kvinnorna tog ut 4 dagar färre dagar jämfört med föregående år, vilket innebär att de i genomsnitt tog ut 28 dagar under 2023. Männen ökning låg på 2 dagar vilket innebär en genomsnittlig ledighet på 15 dagar under 2023.

Hur föräldraledigheten har förändrats över tid, kan utläsas i diagrammet nedan.



Könsbundna skillnader i lön

Utöver den kommungemensamma kartläggningen sker en analys för jämställda löner på förvaltningsnivå. Detta gör arbetsgivaren i samverkan med fackliga företrädare. Om det framkommer att det finns osakliga löneskillnader kommer en handlingsplan att upprättas.

I samband med förvaltningens avstämning för löneöversynen 2023 konstaterade parterna för arbetstagarna samt arbetsgivarna likt föregående år att det inte förekom några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför samma eller likvärdigt arbete.

Mats Linde
Förvaltningschef

Emma Edh
Verksamhetsutvecklare

Cecilia Slottner Höglund
HR-specialist