

Handläggare
Lillian Alverö, Cecilia Slottner Höglund
0480-45 30 22, 45 38 82

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum
2022-02-24

Ärendebeteckning
UN 2022/0199

Utbildningsnämnden

Uppföljning Jämställdhets- och mångfaldsprogram 2021

Förslag till beslut

Utbildningsnämnden godkänner uppföljningen av 2021 års jämställdhets- och mångfaldsprogram.

Uppföljning 2021 Barn- och ungdomar

Sammanfattning

Flickors meritvärde har ökat och pojkars meritvärde i åk 9 sjunker. Det är större skillnad än tidigare år, och innebär nästan ett betygssteg mellan flickor och pojkar.

På nationella prov i åk 3 syns inga större skillnader mellan könen, en trend som visar att skillnad i meritvärde ökar längre upp i åldrarna.

Behörighet till gymnasiet sjunker. Det tydligaste utvecklingsområdet är att förbättra behörigheten till gymnasiet. Utmaningen är att utveckla möjliga insatser, både generellt och ur könsperspektivet. Mätning visar fortsatt skillnad i genomsnittligt meritvärde mellan flickor och pojkar utifrån vårdnadshavares utbildningsnivå.

Både flickor och pojkar ger höga och positiva svar på frågan om de upplever att lärare ger pojkar och flickor samma förutsättningar i förskola och skola. Vårdnadshavare svarar att flickor och pojkar ges samma förutsättningar i verksamheten.

Tio förskolor arbetar systematiskt och hållbart med ”Jämställd för skola”.

Några skolor har startat ett systematiskt långsiktigt arbete att jämställdhetssäkra undervisningen. Funkaboskolan och Smedbyskolan deltar i MVP (Mentors in Violence Prevention), program för att förebygga våld bland barn och unga.

Mål 1. Allas lika rättigheter ska öka.

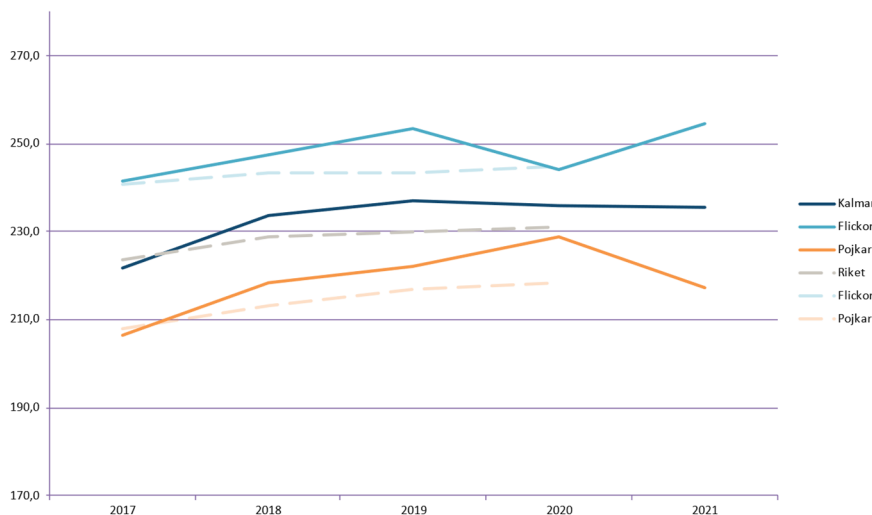
Verksamheten ska aktivt och medvetet arbeta med jämställdhetsperspektiv så att alla flickor och pojkar ges utrymme att pröva och utveckla sin förmåga och intressen oberoende av könstillhörighet. Målet uppnås ej.

Indikator 1 - Skillnad mellan flickors och pojkars meritvärde ökar i åk 6 och 9, till flickors fördel. Mätning visar att skillnad ökar längre upp i årskurserna. Pojkars resultat ligger lite under riksgenomsnitt i åk 9. Det är nästan ett betygssteg mellan flickors och pojkars resultat i åk 9. Mätning visar obetydlig skillnad i

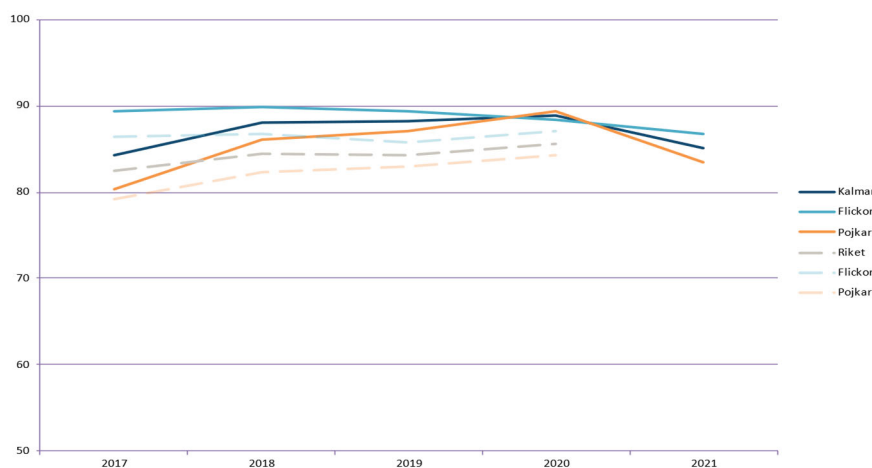


nationella prov i åk 3, mellan pojkar och flickor. Fortsatt fokus på skolans kompensatoriska uppdrag kommer att vara betydelsefullt.

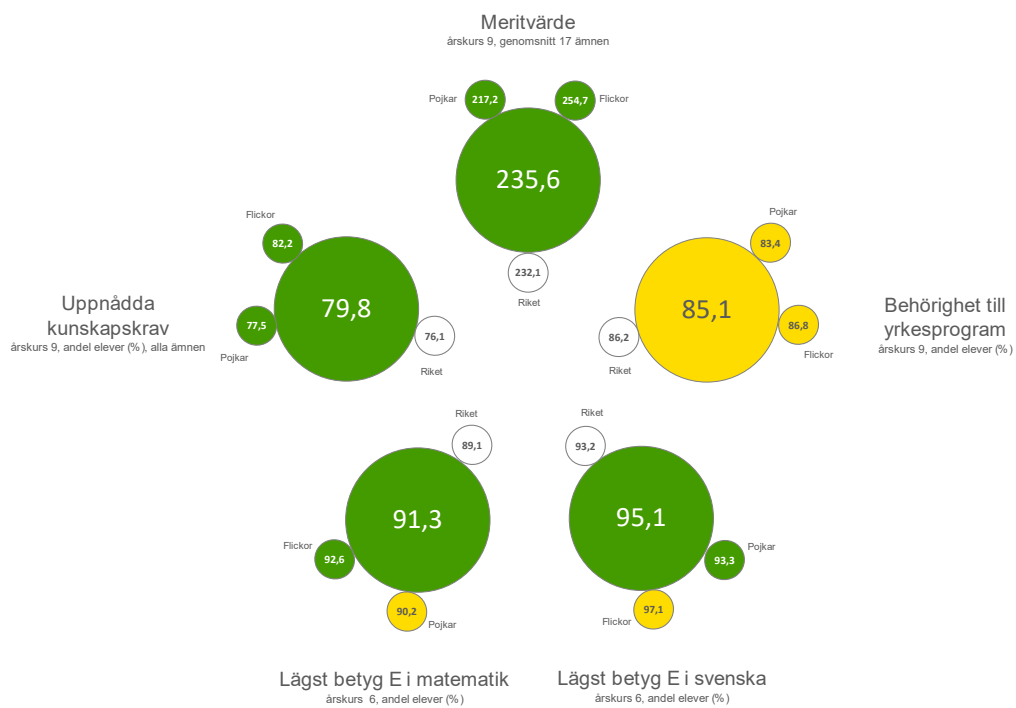
Genomsnittligt meritvärde åk 9



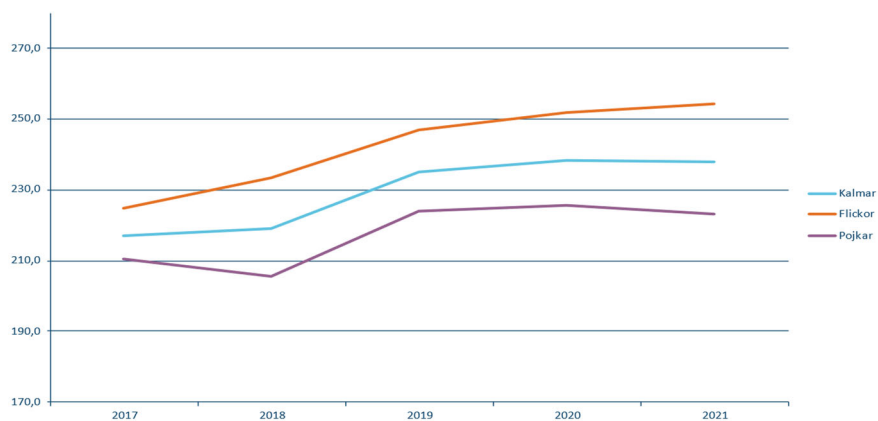
Behörighet till gymnasiet åk 9



Mätning visar att 85 elever ej är behöriga till yrkesprogrammet på gymnasiet. Vi ser en nedåtgående trend för både pojkar och flickor (källa kolada). Kalmar kommuns tydligaste utvecklingsområde är att förbättra behörigheten till gymnasiet, som är det enda område där Kalmar kommun ligger något under riksnittet. Prioritet kommer att vara insatser för att öka behöriga till gymnasiet. I och med det kommer förhoppningsvis skillnader i meritvärde mellan flickor och pojkar att minska.



Genomsnittligt meritvärde åk 6



Skillnad kvarstår mellan flickors och pojkars genomsnittligt meritvärde i åk 6.

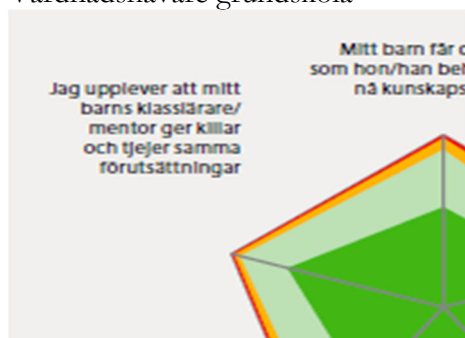
Indikator 2 - Andel barn/elever som upplever att lärare ger pojkar och flickor samma förutsättningar i skolan, fritidshemmet och på förskolan.

Enkät svar visar positiva och höga svar från både flickor och pojkar. Flickor svarar lite mer positivt än pojkar, yngre elever svarar mer positivt än äldre.

Vårdnadshavare ger höga svar i "Elevers och vårdnadshavares syn på verksamheten", att flickor och pojkar ges samma förutsättningar i verksamheten.

Delmålet uppnås.

Vårdnadshavare grundskola



Vårdnadshavare förskola.



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. Målet uppnås ej.

Indikator - Skillnad i genomsnittligt meritvärde mellan flickor och pojkar med föräldrar med hög utbildningsnivå jämfört med elever med föräldrar med lägre utbildningsnivå.

Utvecklingsområde är att utveckla skolornas kompensatoriska arbete, t ex studieteknik och tydliga uppgifter. Skillnad kvarstår.

	Andel elever	Andel som uppnått kunskapskrav i alla ämnen	Andel behörig till yrkesprogram
Förgymnasial el. gymnasial utbildning	37,6 %	65 %	73,8 %
Eftergymnasial utbildning	62,4 %	91,5 %	94,7 %

Fortsatt utveckling av insatser

Utbildningsförvaltningen gör en rad insatser för att minska skillnad i genomsnittligt meritvärde. Utmaning är att utveckla möjliga insatser gällande behörighet till gymnasiet, både generellt och ur könsperspektivet. Nyckel i arbetet är hög medvetenhet, det är där arbetssätt utformas för att främja jämställdhet.

Flera dörrar för kompetensutveckling i jämställdhet och genus har öppnats 2021.

- Diskussionsforum för utvecklingslärare i frågor om jämställdhet, genus, mångfald i skola/förskola. Vad behöver Kalmars förskolor, skolor och fritidshem för att bli bättre på att leva upp till läroplanens jämställdhetsmål?
- Diskussionsforum för specialpedagoger om meritvärde och genus. Vad säger forskningen om meritvärde kopplat till genus? Vad visar statistiken? Vad kan vi göra i verksamheten?

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:

- Uppdragsbeskrivning, utifrån rektors strategiska utvecklingsarbete.
- Grundutbildning 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. Utmärkelsen gäller i 3 år. Granskning utgår från likvärdigt frågeunderlag.
- Fortbildningseftermiddag, med aktuella frågor och forskning.
- Föreläsningar på Skolprat 2022.

Påbörjat projekt:

Läroplanens kunskapsområde; sex och samlevnad byter namn till sexualitet, relationer och samtycke. Lektionspaket och lärarhandledning utvecklas. Syfte att: 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.

Jämställdhets- och mångfaldsutvecklare ger stöd, inspiration och vägledning, utifrån aktuell forskning, till jämställdhets- och mångfaldsarbetet i förskola och skola. Ex. på insatser är: kompetensutveckling för lärare i alla skolformer. Insatser utifrån rektors identifierade utvecklingsområden. Utgångspunkten i jämställdhetsarbetet är kön, för att förstå resultaten bättre, och hitta utvecklingsmöjligheter, bör det kopplas till den breda insatsen som förskola och skola gör.

Mångfaldsområdet handlar om att synliggöra olikheter och ifrågasättandet av begränsande strukturer och normer. Med ett normkritiskt perspektiv går det att se, förändra begränsande strukturer och normer. Central verksamhet är hbtq certifierade av RSFL.

Medarbetare

Uppföljningen inleds med en sammanfattning av måluppfyllelsen angående jämställdhets- och mångfaldsarbetet för medarbetare 2021. Därefter redogörs det mer ingående för resultatet av åtgärderna för varje mål.

Sammanfattande uppföljning gällande medarbetare

Likt föregående år så behöver förvaltningen bli bättre på att använda kravprofil i rekryteringsprocesser. Det har skett en ökning av antalet chefer som använder kravprofiler men inte tillräckligt för att nå målet för 2021. I medarbetarenkäten 2021 kan tyvärr inte resultatet utläsas avseende frågan om hur lätt medarbetarna upplever att det är att ta ut föräldraledighet/ledighet för vård av barn (VAB) Vilket innebär att målet inte kan mätas. Gällande diskriminering och kränkande särbehandling har det skett en minskning i antalet som känt sig utsatta. Andelen som inte vet vart man ska vända sig är på samma låga nivå som föregående år. Sjukfrånvaron för kvinnor i förvaltningen har minskat och totalt är sjukfrånvaron något lägre både inom förvaltningen och inom förskolan. Skillnaderna i sjukfrånvaro mellan könen har totalt sett minskat på förvaltningen och förskolan. Det fanns inga könsbundna skillnader i lön och övriga arbetsvillkor.

Mål: Antalet chefer som använder sig av kompetensbaserad rekrytering ska dubbleras jämfört med tidigare år.

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. 19 av 24 chefer svarar att de rekryterat nya medarbetare under 2021.

I kundenkäten svarade 5 chefer att de har använt sig av kravprofiler i samtliga av rekryteringarna. 2 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 2021 har rekrytering av förskollärare och barnskötare samordnats inför terminsstarterna. Vid dessa rekryteringsprocesser har kravprofiler använts. Även vid chefstjänster och karriärtjänster har kravprofiler använts vid samtliga rekryteringar.

Enligt 2021 års program skulle antalet chefer som använder sig av kravprofiler dubbleras jämfört med 2020. 2020 uppgav 22% chefer att de använt sig av kravprofiler i samtliga rekryteringar och 2021 var det 25% av cheferna. Resultatet visar på att antalet chefer som använder kravprofiler har ökat under 2021 men inte dubblats. En workshop i kompetensbaserad rekrytering har genomförts för rektorerna under hösten 2021. Kravprofiler finns hos HR att använda vid behov. Inom Chefskörkortet finns det möjlighet att anmäla sig återkommande till kursen med tema kompetensbaserad rekrytering.

Målet är inte uppnått.

Mål: Alla medarbetare ska kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap

Medarbetarnas upplevelse av att det är lätt att ta ut föräldraledighet samt ledighet för vård av barn (VAB) ska öka. Förvaltningen genomför årligen en medarbetarenkät men i 2021 års medarbetarenkät kan resultatet på denna fråga tyvärr inte utläsas. Det går inte att följa upp hur lätt medarbetarna upplever att det är att ta ut föräldraledighet eller vård av barn.

Det man kan se under 2021 är att antalet heltidsarbete som tagit ut vård av barn är 26,8 heltidsarbetare jämfört med 2020 då det var 27,2 heltidsarbetare.

Enligt 2021 års program har det under 2021 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 föräldraledighet och ledighet för VAB.

Mål: Ingen medarbetare ska utsättas för diskriminering, kränkningar eller trakasserier. Alla medarbetare ska veta vart de ska vända sig om det skulle inträffa.

I förvaltningens medarbetarenkät som besvarades 2021 svarade 4,6 % av medarbetarna att de upplevt sig utsatta för diskriminering, kränkning eller trakasserier. Detta innebär en minskning från 2020 då 6% av medarbetarna svarade att de upplevt sig utsatta för diskriminering, kränkning eller trakasserier. Det innebär att delmålet att minska med minst 2 procentenheter mot föregående år inte har uppnåtts även om det går åt rätt håll.

Delmålet är inte uppnått.

Andel medarbetare som inte vet vart man ska vända sig om man blir utsatt för ovanstående har ökat lite från 1,6 % 2020 till 1,7 % 2021. Delmålet var att fortsätta att hålla sig på en låg nivå.

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. En workshop i kompetensbaserad rekrytering och diskriminering har genomförts för rektorerna under hösten 2021.

Delmålet är uppnått.

Mål: Skillnader i sjukfrånvaro utifrån kön ska minska.

I 2021 års program var fem 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. De fem prioriterade enheterna har samtliga en minskad sjukfrånvaro jämfört med 2020. Dock är den på fortsatt hög nivå och pandemi bidrar troligen till det även under 2021.

På förvaltningsnivå har sjukfrånvaron sjunkit totalt från 7,1 % 2020 till 6,7% under 2021. Kvinnor har en högre sjukfrånvaro än männen även om den har sjunkit från 8,0% 2020 till 7,2% 2021. Däremot ligger männen redan på en lägre nivå men med en ökning från 3,8% 2020 till 4,7% 2021. Inom förskolan

var skillnaden mellan könen 2020 3,9% och under 2021 2,3%. Inom förvaltningen var kvinnornas sjukfrånvaro något lägre än föregående år och skillnaden mellan könen på förvaltningsnivå minskade från 4,2% från 2020 till 2,5% 2021. Skillnaden i sjukfrånvaron mellan könen har minskat under 2021 till följd av att kvinnorna har en något lägre sjukfrånvaro, men från höga nivåer, samt att männens sjukfrånvaro har ökat. Målet är delvis uppnått men till stor del p.g.a. männens ökade sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaron under 2021 är fortsatt hög på flertalet enheter och trolig orsak är pandemin som fortsatt under 2021.

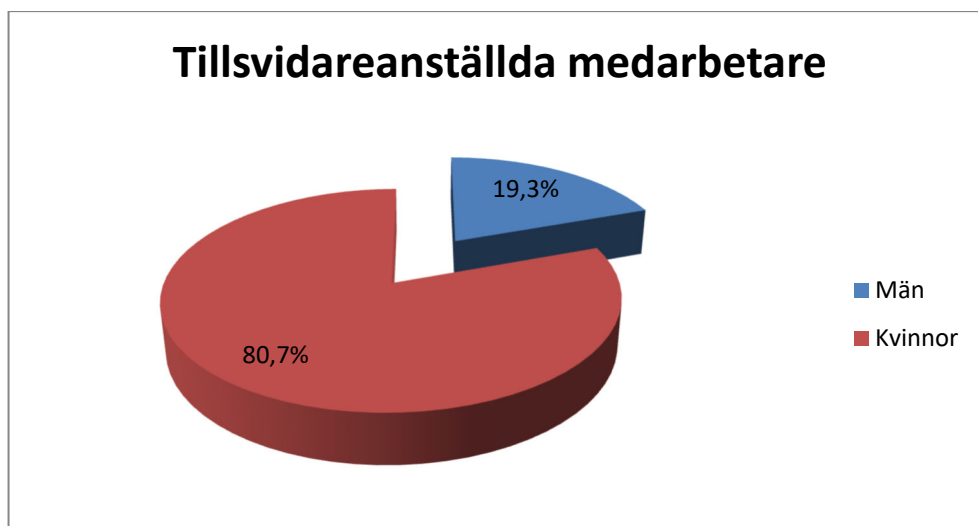
Enligt 2021 års program har aktiviteter och konkreta åtgärder fortsatt att arbetas fram under året. Uppdraget har tydliggjorts samt tagits fram verktyg som kan underlätta för medarbetare i syfte att minska arbetsbördan, lyft fram samarbete med HR och Arbetsmiljöenheten, uppmuntra till fysisk aktivitet och rörelse även på raster, insatser för ökad trivsel på arbetsplatsen.

Målet är delvis uppnått.

Kartläggning 2021

Antal medarbetare, sysselsättningsgrad och ålder

Nedanstående uppgifter utgår från tillsvidareanställda medarbetare (exklusive vilande anställningar) 2021-12-31. Bilden nedan visar fördelningen mellan kvinnor och män inom hela utbildningsförvaltningen, där andelen män sjönk från 20,0% under 2020 till 19,3% 2021.



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	625	35	98,9 %	100 %	42,5	35,5
Fritidshem	61	50	100 %	100 %	44,9	41,5
Förskoleklass	38	7	98,2 %	100 %	41,5	41,0
Grundskola	460	177	98,3 %	98,2 %	45,5	47,9
Särskola	47	20	100 %	100 %	44,7	40,6
UF	1329	317	98,7 %	98,8 %	44,4	45,2

	Antal tillsvidareanställda	
	Kvinnor	Män
Rektor	25	6
Bitr. skolledare	26	11
Totalt	51	17

Frisknärvaro och sjukfrånvaro

Frisknärvaro innebär andel medarbetare som inte har några sjukdagar alls under ett kalenderår. Frisknärvaron under 2021 är högre för män än för kvinnor i förvaltningen. Frisknärvaron totalt är högre 2021 än 2020 för både kvinnor och män.

Tabellen nedan visar också sjukfrånvaro i procent av arbetstid (för samtliga anställningsformer). Sjukfrånvaron har minskat något från 2020 till 2021, vilket gäller både kvinnor och män. Sjukfrånvaron är högre för kvinnor än för män.

Utbildningsförvaltningen	Kvinnor	Män	Totalt
Frisknärvaro 2020	23,7 %	31,6 %	25,2 %
Frisknärvaro 2021	24,9 %	32,6 %	26,6 %
Sjukfrånvaro 2020	8,0 %	3,8 %	7,1 %
Sjukfrånvaro 2021	7,2 %	4,7 %	6,7 %

Tabellen nedan visar frisknärvaron för verksamheter som har fler än 30 medarbetare. Kvinnorna inom förskoleklass står för högst frisknärvaro 2021. Även männen i förskoleklass har högst frisknärvaro. En förändring från 2020 är att kvinnorna i alla nedanstående verksamheter (förutom grundskolan) har en högre frisknärvaro än männen.

Frisknärvaro	2020			2021		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Förskola	17,2 %	21,6 %	17,4 %	17,5%	10,8%	17,2%
Fritidshem	22,4 %	28,6 %	25 %	33,3%	25,4%	30,0%
Förskoleklass	38,3 %	30 %	36,8%	46,8%	45,5%	46,6%
Särskola	27,7 %	25 %	26,9 %	20,0%	9,5%	16,9%
Grundskola	31,4 %	35,6 %	32,6 %	32,8%	38,3%	34,4%

Statistiken nedan visar att under 2021 har männens sjukfrånvaro ökat och att kvinnornas har sänkts något men från hög nivå.

Sjukfrånvaro	Kvinnor	Män	Totalt
Förskolan 2020	10,4 %	6,5 %	10,2 %
Förskolan 2021	9,5%	7,2%	9,4%
Grundskolan 2020	5,7 %	2,9 %	4,8 %
Grundskolan 2021	4,7%	3,5%	4,3%

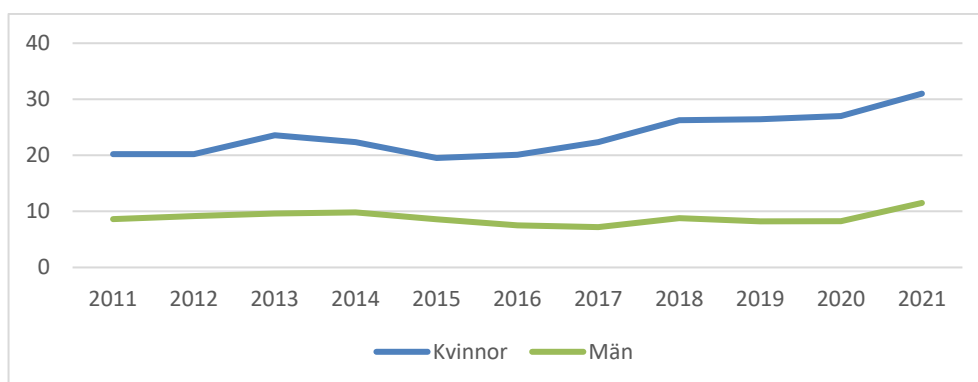
Tabellen nedan visar de fem identifierade och utvalda enheterna när det gäller insatser för att minska sjukfrånvaron. I en jämförelse mellan enheterna är det en minskning av sjukfrånvaro 2021 mot 2020 på alla de enheterna. Vid en jämförelse av den sammanlagda sjukfrånvaron 2021 på enheterna är siffran lägre mot föregående år.

Prioriterade enheter	Sjukfrånvaro totalt 2020	Sjukfrånvaro totalt 2021
Enhet 1	17,0 %	11,8%
Enhet 2	8,5 %	7,5%
Enhet 3	12,8 %	10,6%
Enhet 4	15,3 %	10,8%
Enhet 5	13,8 %	9,3%
Förskola	10,2 %	9,4%
UF	7,1 %	6,7%

Föräldraledighet

Diagrammet nedan visar antal föräldraledighetsdagar som en tillsvidareanställd medarbetare i genomsnitt tar ut (exkl. partiell föräldraledighet). Totalt sett ökade föräldraledigheten med 3,8 dagar och i genomsnitt togs det ut 27,1 dagar under 2021. Kvinnorna ökade med 4 dagar från föregående år, vilket innebär att de i genomsnitt tog ut 31 dagar under 2021. Männens ökning låg på 3,2 dagar vilket innebär en genomsnittlig ledighet på 11,5 dagar under 2021.

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 2021 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

Lillian Alverö
Planeringssekreterare

Cecilia Slottner Höglund
HR-specialist