

Utbildningsnämnden

Jämställdhets- och mångfaldsprogram för utbildningsnämnden 2022

Förslag till beslut

Utbildningsnämnden fastställer jämställdhets- och mångfaldsprogram för utbildningsnämnden 2022.

Bakgrund

Programmet syftar till att bidra till utveckling av lärandemiljöer och lika rättigheter och möjligheter till lärande och utveckling för flickor och pojkar. Samt beskriva insatser för arbetstagare i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.



Jämställdhets- och mångfaldsarbete för barn och ungdomar

Mål - Allas lika rättigheter ska öka.

Beskrivning: Verksamheten ska aktivt och medvetet arbeta med ett jämställdhetsperspektiv så att alla barn och elever ges utrymme att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet.

Indikator 1: Skillnaden mellan flickors och pojkars genomsnittliga meritvärde.

Mätning: Siris och Nationella prov.

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

Mätning: Elevers och vårdnadshavares syn på verksamheten.

Resurser: Inom befintlig budget. Jämställdhets- och mångfaldsutvecklare och enhetsutvecklare i jämställdhet och mångfald.

Mål - Likvärdigheten i utbildningen ska öka.

Beskrivning: Undervisningen ska anpassas till varje barns/elevs förutsättningar och behov. Den ska främja barnets/elevens fortsatta lärande och kunskapsutveckling med utgångspunkt i barnens/elevernas bakgrund, tidigare erfarenheter, språk och kunskaper.

Indikator: Skillnad i meritvärde beroende på föräldrarnas utbildningsbakgrund

Mätning: Siris.

Resurser: Inom befintlig budget. Jämställdhets- och mångfaldsutvecklare och enhetsutvecklare i jämställdhet och mångfald.

Förslag på aktiviteter till båda målen: Utvecklingsuppdrag från rektor till jämställdhets- och mångfaldsutvecklare, utmärkelse Jämställd förskola/skola. Kompetensutvecklingsinsatser till alla skolformer, grundutbildning i normkritik med fokus på jämställdhet.

Jämställdhets- och mångfaldsarbete för medarbetare

Förvaltningen ska kännetecknas av en jämlik syn på de anställda. Alla anställda har samma värde, rättigheter och skyldigheter. Nedan beskrivs de mål och åtgärder som arbetsgivaren och representanter för arbetstagarna har tagit fram i samverkan i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Mål: Antalet chefer som använder sig av kompetensbaserad rekrytering ska dubblas jämfört med föregående år.

Beskrivning: Kompetensbaserad rekrytering ska användas vid tillsättning av tjänster, i syfte att främja mångfalden. Med hjälp av en kravprofil som endast innehåller färdigheter och egenskaper som är kopplade till tjänsten, minskar risken för att fördomar får betydelse.

Åtgärder: Inom Chefskörkortet kommer det finnas möjlighet att anmäla sig återkommande till kursen med tema kompetensbaserad rekrytering. Den riktar sig till nya chefer samt för de chefer som vill uppdatera sig i detta.

Ansvarig för åtgärd: Ansvariga chefer och HR-specialist.

Mätning och uppföljning: I förvaltningskontorets kundenkät till cheferna.

Mål: Alla medarbetare ska kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Beskrivning: Medarbetarnas upplevelse att det är lätt att ta ut föräldraledighet samt ledighet för vård av barn ska öka.

Åtgärder: Det kommer under 2022 fortsätta implementeras arbetssätt och göras insatser för att på bästa möjliga sätt använda den vikariepool som finns. Ett exempel på hur vikariepoolen kvalitetssäkras är att det 2022 kommer finnas en förvaltningsövergripande introduktion för de som ska börja arbeta i vikariepoolen. 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.

Ansvarig för åtgärd: Systemförvaltare med ansvar för Time Care Pool.

Mätning och uppföljning: Genom medarbetarenkäten.

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

Delmål: Andel medarbetare som upplevt sig utsatta ska årligen minska med minst 2 procentenheter. Även andel medarbetare som inte vet vart de ska vända sig om det inträffar ska hålla sig stabilt på låg nivå.

Åtgärd: Det finns bildspel och de gemensamma rutiner som finns avseende kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Ansvarig för åtgärd: HR-specialist samt ansvariga chefer.

Mätning och uppföljning: Genom medarbetarenkäten.

Mål: Skillnader i sjukfrånvaro utifrån kön ska minska.

Beskrivning: Förskolans verksamhet ska prioriteras när det gäller insatser för att minska sjukfrånvaron. Förskolans verksamhet är kvinnodominerad och en minskad sjukfrånvaro inom förskoleverksamheten skulle därför också innebära en minskad sjukfrånvaro för kvinnorna i förvaltningen.

Åtgärd: Aktiviteter och konkreta åtgärder kommer att arbetas fram tillsammans med förskolans rektorer.

Ansvarig för åtgärd: Förvaltningschef samt rektorer.

Mätning och uppföljning: Sjukfrånvarostatistiken följs med hjälp av Hypergene.

Mats Linde
Förvaltningschef

Lillian Alverö
Planeringssekreterare

Cecilia Slottner Höglund
HR-specialist

UTKAST