

Jämställdhets och mångfaldsprogram för utbildningsnämnden 2024

Förslag till beslut

Utbildningsnämnden fastställer jämställdhets- och mångfaldsprogram för utbildningsnämnden 2024.

Bakgrund

Programmet syftar till att bidra till utveckling av utbildning, undervisning 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 och möjligheter 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: Följa flickors och pojkars genomsnittliga meritvärde i årkurs 6 och 9 samt behörigheten till gymnasiet över tid.

Mätning: Siris och Nationella prov.

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

Mätning: Elevers och vårdnadshavares syn på verksamheten.

Resurser: Inom befintlig budget. Centrala Jämställdhets- och mångfaldsutvecklare.

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 genomsnittligt meritvärde mellan elever med föräldrar med hög utbildningsnivå jämfört med elever med föräldrar med lägre utbildningsnivå

Mätning: Siris.

Resurser: Inom befintlig budget. Jämställdhets- och mångfaldsutvecklare.

Förslag på aktiviteter till båda målen: Utvecklingsuppdrag från rektor till jämställdhets- och mångfaldsutvecklare, utmärkelse Jämställd förskola/skola. Kompetensutvecklingsinsatser till alla skolformer, basutbildning 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: Användningen av kompetensbaserad rekrytering ska öka

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. Att rekrytera utan personligt brev kan ytterligare förstärka syftet med att främja mångfalden.

Åtgärder: HR kommer tillsammans med personalgruppen att se över kravprofilerna under vt-24. Under ht-24 planerar HR en workshop i rekrytering för rektorerna. HR uppmanar nya chefer samt nuvarande chefer att hålla sig uppdaterade genom att gå chefsutbildningen med tema kompetensbaserad rekrytering som ges återkommande.

Ansvarig för åtgärd: Ansvariga chefer och HR-specialist.

Mätning och uppföljning: I förvaltningskontorets kundenkät till cheferna.

Mål: Alla medarbetare ska kunna förena förvärsarbete med föräldraskap.

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

Åtgärder: Vikariepoolen kvalitetssäkras genom att det finns 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: Alla medarbetare ska veta vart de ska vända sig om de skulle bli utsatta för diskriminering, kränkningar eller trakasserier.

Beskrivning: Andel medarbetare som inte vet vart de ska vända sig om det inträffar ska minska.

Åtgärd: Det finns bildspel om de gemensamma rutiner som finns avseende kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Bildspelet skickas årligen ut till rektorerna.

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. HR är med i arbetet.

Ansvarig för åtgärd: Förvaltningschef samt rektorer.

Mätning och uppföljning: Sjukfrånvarostatistiken följs med hjälp av Hypergene.

Mats Linde
Förvaltningschef

Emma Edh
Verksamhetsutvecklare

Cecilia Slottner Höglund
HR-specialist