

# Jämställdhetsplan 2019-2022

## Innehållsförteckning

### 1.0 Inledning

- 1.1 Kalmarsunds gymnasieförbunds jämställdhetsarbete
- 1.2 Gymnasieförbundets jämställdhetsplan
- 1.3 Uppföljning och utvärdering

### 2.0 Elever

- 2.1 Mål: En jämn fördelning av makt och inflytande
- 2.2 Mål: Jämställd utbildning
- 2.3 Mål: Jämställd hälsa
- 2.4 Mål: Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer ska upphöra

### 3.0 Personal

- 3.1 Mål: En jämn fördelning av makt och inflytande
- 3.2 Mål: Ekonomisk jämställdhet
- 3.3 Mål: Jämställd utbildning
- 3.4 Mål: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbete
- 3.5 Mål: Jämställd hälsa
- 3.6 Mål: Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer ska upphöra

### 4.0 Övrigt

- 4.1 Definitioner
- 4.2 Lagstiftning

## 1.0 Inledning

Jämställdhetsarbetet ska förbättra verksamheten, höja kvalitén och säkerställa att utbildningsnivån är bra och likvärdig oavsett kön och könsidentitet eller könsuttryck. Jämställdhet ska prägla organisationen och dess verksamhet, både från ett medarbetarperspektiv och från ett elevperspektiv. På en jämställd arbetsplats värderas alla elevers och medarbetares kompetens och erfarenheter utifrån samma grund oavsett genus.

Syftet med jämställdhetsplanen är att göra det tydligt för chefer, medarbetare och elever hur förbundet lever upp till intentionerna i mål, policy och lag. Planen med tydligt mätbara mål och konkreta aktiva åtgärder för att nå målen, är en vägledning för chefer, medarbetare och elever i arbetet med jämställdhet.

Att förbättra förutsättningarna för en jämställd verksamhet innebär att förbundet måste ha en fortsatt systematisk strategi för att öka kunskapen och höja medvetenheten, förändra attityder samt följa upp upprättade handlingsplaner.

Utgångspunkt för arbetet förutom det övergripande nationella jämställdhetspolitiska målen är diskrimineringslagen, skollagen och läroplanen som anknyter till jämställdhetsområdet. Vad gäller inre kvalitet så finns förbundets jämställdhetsvision, jämställdhetspolicy, personalpolitiska program samt huvudmannens plan mot kränkande behandling och skolornas aktiva arbete mot diskriminering och trakasserier.

## 1.1 Kalmarsunds gymnasieförbunds jämställdhetsarbete

### Vision

*Kalmarsunds gymnasieförbund är en jämställd organisation vilket skapar en effektiv och attraktiv verksamhet.*

### Policy

*Kvinnor, män och personer med annan könsidentitet i Kalmarsunds gymnasieförbund ska behandlas likvärdigt, utan förutfattade meningar kring kön. Elever och personal ska känna trygghet och lika värde. Kvinnor, män och personer med annan könsidentitet har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter.*

Kalmarsunds gymnasieförbund, som utbildare och arbetsgivare, arbetar aktivt med att främja lika rättigheter samt lika möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män. I jämställdhetsarbetet arbetar förbundet med att aktivt motverka diskriminering utifrån diskrimineringslagens två diskrimineringsgrunder *kön* och *könsöverskridande identitet eller uttryck*. Var och en ska kunna utvecklas utifrån sina egna förutsättningar och inte styras eller begränsas av stereotypa föreställningar om kvinnor respektive män samt kulturella normer kopplade till könen.

Kalmarsunds gymnasieförbund accepterar inte diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier och det ska råda nolltolerans. Alla ska kunna gå till en arbetsplats som präglas av trygghet och respekt.

Skolan ska fortsätta arbeta med värdegrundsfrågor som innefattar hindrande strukturer och normer för ökad reflektion och diskussion bland elever. I varje enskilt möte med eleverna ska bemötandet vara inkluderande och likvärdigt oavsett kön eller könsidentitet.

### **1.2 Gymnasieförbundets jämställdhetsplan**

Gymnasieförbundet tar stöd utifrån Länsstyrelsens regionala jämställdhetsstrategi tillika nationella mål som reglerar sex jämställdhetspolitiska mål och åtgärder därtill. Först beskrivs nuläget, det som fungerar och ska vidare arbetas med kontinuerligt, följt av de skillnader och brister som finns. Efter nuläget följer målbilden dvs. vad gymnasieförbundet strävar efter att uppnå och sedan aktiva åtgärder som beskriver specifikt vad förbundet ska göra för att uppnå målbilden. De aktiva åtgärderna tar sin grund i kartläggningar och analyser av behovs- och förbättringsområden för att varje skola ska nå ökad jämställdhet för elever och personal.

För att säkerställa vilka områden som behöver belysas särskilt och därtill formulera aktiva åtgärder genomför gymnasieförbundet årligen en trivselenkät med alla elever för att uppmärksamma elevernas trygghet och trivsel. Enkätens svar jämförs sedan med rikets siffror i stort då dessa finns att tillgå. Enkätsvaren redovisas på en skala mellan 1-10, där 10 är det bästa resultatet och i vissa fall i procent. Vartannat år genomför gymnasieförbundet även en medarbetarenkät för att belysa personalens trygghet och trivsel. All statistik uppdateras så snart ny statistik finns att tillgå. Analys av prideveckan görs genom att samla in elevernas och personalens tankar via en enkät.

För att förtydliga begrepp som används i jämställdhetsplanen så syftar tjejer/kvinnor och killar/män på det juridiska könet. Elever med annan könsidentitet syftar på elever som inte upplever sig tillhöra något av de juridiska könen. Statistik för elever med annan könsidentitet finns inte alltid att tillgå men där det gör det så skrivs detta ut.

Jämställdhetsplanen och dess åtgärder behöver kommuniceras i samarbete med elevkårerna, eftersom de tillhör skolan och har en stor påverkan och betydelse för förbundets elever och skolmiljön. Varje skola ska hitta former för att tillsammans med kårerna nå en genusmedvetenhet och ha ett jämställdhetsperspektiv, bland annat i samband med styrelseutbildning för elevkårer.

### **Uppföljning och utvärdering**

Jämställdhetsplanen gäller under en fyraårsperiod och ska följas upp en gång per år. I uppföljningen tas även hänsyn till aktuell trivselenkät. Förbundet och respektive skola gör en planering för hur åtgärderna ska arbetas med under åren och hur åtgärderna ska prioriteras årsvis. När fyraårsperioden löpt ut och jämställdhetsplanen ska revideras utvärderar de centrala representanterna i jämställdhetsnätverket *hållbar jämställdhet* (HÅJ) på nytt de mål som uppnåtts samt de mål gymnasieförbundet och skolorna behöver arbeta vidare med.

## 2.0 Elever

### 2.1 MÅL: EN JÄMN FÖRDELNING AV MAKT OCH INFLYTANDE

***Inom Kalmarsunds gymnasieförbund har tjejer/kvinnor, killar/män och elever med annan könsidentitet samma rätt och möjlighet att forma villkoren för beslutsfattande.***

#### Nuläge

*Gymnasieskolan och gymnasiesärskolan*

På påståendet *Mina lärare ger killar och tjejer samma förutsättningar* är medelvärdet för killar 7,8 och tjejer 7,7, men elever med annan könsidentitet är på 8,3. Rikets nivå är 7,7. På påståendet *I min skola är vi elever med och påverkar vår skolmiljö* är siffran för tjejer 6,1, killar 6,6 och elever med annan könsidentitet 6,3. Rikets siffra är 6,1. Detta ska gymnasieförbundet fortsätta att upprätthålla.

*I min skola pratar vi om jämställdhet mellan könen*, svaren på påståendet visar att skillnaden mellan könen är 0,65, där tjejer svarar 6,9 och killar svarar 7,6. Elever med annan könsidentitet har lägre siffra (6,0) än både killar och tjejer. Rikets siffra är 5,8.

På påståendet *I min skola är vi elever med och bestämmer vilka ordningsregler vi ska ha*, är siffran för elever med annan könsidentitet 4,4, tjejer 4,7 och killar 5,0. Rikets nivå är 4,9.

*Vuxenutbildningen*

Kvinnorna ger värdet 9,0 och männen 9,1 på påståendet *Jag upplever att män och kvinnor får lika stort utrymme i undervisningen*. På påståendet *Om mäns och kvinnors lika värde lyfts fram* ger kvinnor medelvärdet 8,7 och män 8,8. Detta ska fortsätta att upprätthållas.

På påståendet *Det finns rutiner för elevinflytande* är medelvärdet 7,7 (kvinnor 7,7 och män 7,6). Det som kan uppmärksammas är att flera av eleverna har svarat vet ej på påståendet, kvinnor 8 % och män 10 %.

För påståendet *Jag upplever att skolan arbetar för att män och kvinnor ska ha lika rättigheter och skyldigheter* ger kvinnorna värdet 8,9 och männen 9,1.

#### Målbild

*Gymnasieskolan och gymnasiesärskolan*

Skillnaden mellan könen ska minska på frågan *I min skola pratar vi om jämställdhet mellan könen*. Tjejer och elever med annan könsidentitet ska nå samma siffror som killar eller högre.

*Vuxenutbildningen*

Vuxeneleverna ska i större utsträckning ha kännedom om rutiner för elevinflytande och på vilket sätt de kan påverka. Över 91 % av vuxeneleverna ska ha kännedom om detta.

Skillnaden mellan könen ska minska på frågan *Jag upplever att skolan arbetar för att män och kvinnor ska ha lika rättigheter och skyldigheter.*

Aktiva åtgärder	Ansvarig	Uppföljning
Erbjuda mentorer verktyg för en genusmedveten analys av trivselenkäten för att uppmärksamma maktskillnader mellan könen	HÅJ	Vartannat år
Kartläggning och analys av könsfördelning i grupper med elevinflytande eller elever med enskilda inflytandeuppdrag (programråd, skyddsombud m.m.).	Rektor	Vartannat år
Ämneslag diskuterar hur jämställdhet lyfts in i ämnet. Undersöka elevernas upplevelser av hur jämställdhet och lika värde diskuteras i undervisningen och på skolan.	Rektor/lärare	Vartannat år

## 2.2 MÅL: JÄMSTÄLLD UTBILDNING

***Inom Kalmarsunds gymnasieförbund har tjejer/kvinnor, killar/män och elever med annan könsidentitet samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.***

### Nuläge

*Gymnasieskolan och gymnasiesärskolan*

Enkäterna visar att elever upplever att skolans personal har höga förväntningar dem. På påståendet *Mina lärare förväntar sig att jag ska göra mitt bästa* så är siffran för tjejer 7,9, killar på 8,0 och elever med annan könsidentitet på 8,5. Detta ska fortsätta att upprätthållas.

Nuläget visar att andelen pojkar som tar gymnasieexamen är betydligt lägre än andelen flickor. Av de elever som gick ut skolan med gymnasieexamen var siffran 94 % för tjejer samt 92 % killar (juridiskt kön).

Killar har sämre genomsnittlig betygspoäng 14,0, än tjejer 15,3 vilket är en skillnad på 1,3.

### Vuxenutbildningen

*Jag upplever att det ställs samma krav på elever oavsett kön* svarar kvinnorna 9,0 och männen 9,0 att det stämmer.

Förbundet arbetar ständigt med genusmedveten bildhantering i sin marknadsföring för att öka representationen på de olika gymnasieprogrammen.

Könsuppdelningen totalt sett för både gymnasieprogram och Komvux befinner sig inom 40-60 procents fördelning. Könsuppdelning per skola varierar mycket beroende på vilka program som finns.

**Målbild***Gymnasieskolan och gymnasiesärskolan*

De gymnasieprogram där skillnaden mellan de juridiska könen är större än 40/60 procent ska arbeta för en jämnare könsfördelning och i högre grad bli attraktivare för fler sökande av det underrepresenterade könet.

Procenttalet för andelen pojkar och flickor som tar gymnasieexamen ska ligga lika högt, utan att den totala andelen sänks.

Betygsskillnaderna mellan tjejer och killar ska minska, utan att det genomsnittliga betygsvärdet sänks.

Gymnasieförbundets bilder och informationsmaterial ska visa bredd och mångfald samt skapa förutsättningar för fria val utan begränsningar kopplat till kön och genus.

<b>Aktiva åtgärder</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Uppföljning</b>
I besök med grundskolans elever inför val av gymnasiet ha en genusmedvetenhet i hur programmen beskrivs, vilka som representerar programmet och vilka bilder som eventuellt visas.	HÅJ/ SYV	Vartannat år
Varje skola har ett genusmedvetet perspektiv på information/marknadsföring/presentation under gymnasieveckan/gymnasiedagen/arbetsmarknadsdagar/mässor.	Skolledning	Vid varje aktivitet
Genusanalys för att identifiera vad könsskillnaderna i gymnasieexamen beror på.	Rektor	Årligen
Årlig analys av könsuppdelad betygsstatistik via ämneslag och identifiera vad skillnaderna beror på.	Lärare	Årligen
Erbjuda mentorer verktyg för en genusmedveten analys av trivselenkäten för att uppmärksamma skillnader mellan könen rörande utbildningen.	HÅJ	Vartannat år

## 2.3 MÅL: JÄMSTÄLLD HÄLSA

***Inom Kalmarsunds gymnasieförbund har alla tjejer/kvinnor, killar/män och elever med annan könsidentitet samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.***

### **Nuläge**

*Gymnasieskolan och gymnasiesärskolan*

I olika forum (utvecklingssamtal, hälsosamtal, mentors/lotssamtal m.m.) tas frågor om elevhälsans kontakt med eleverna upp. Dessutom diskuteras skolans inställning till och rutiner kring kränkningar och trakasserier/diskriminering. Förbundet har en systematisk kartläggning och hantering av elevers upplevelse av trakasserier.

Alla elever inom gymnasieförbundet oavsett kön eller könsidentitet har siffror under rikets nivå 6,1, på påståendet *Elevhälsogruppen i min skola frågar oss elever om hur vi upplever vår skol- och livssituation*. För tjejer är siffran 5,4, killar 5,6 och elever med annan könstillhörighet 4,6.

Även på påståendet *Jag kan gå och prata med skolsköterskan eller kuratorn/skolpsykolog om vad jag vill, det måste inte ha hänt något allvarligt* är gymnasieförbundets siffror under rikets nivå 7,6. Tjejer 7,1, killar 7,6 och elever med annan könsidentitet 6,7.

På påståendet *Jag vet vem på skolan jag kan prata med om någon har varit elak mot en elev* upplever elever med annan könsidentitet i högre grad att de inte vet vem på skolan de kan prata med om någon har varit elak mot en elev med siffran 6,7, jämfört med tjejer 7,7, killar 7,9 och riket 7,2.

På påståendet *De vuxna på skolan reagerar om de får reda på att en elev blivit kränkt* upplever elever med annan könsidentitet i mindre grad att vuxna reagerar, och siffran är 6,4. Även tjejer upplever i högre grad att de vuxna inte reagerar om en elev har blivit kränkt med siffran 6,8, jämfört med killar på 7,2 och riket på 7,0.

### **Målbild**

*Gymnasieskolan och gymnasiesärskolan*

Eleverna ska i högre grad uppleva att det är enkelt att gå och prata med skolsköterska eller skolkurator vid behov. De ska också uppleva att elevhälsan finns tillgänglig på skolan och i olika forum frågar om skol- och livssituationen.

*Elevhälsogruppen i min skola frågar oss elever om hur vi upplever vår skol- och livssituation* ska uppnå minst rikets nivå på 6,1.

Elever med annan könsidentitet och tjejer ska i högre grad uppleva att personal tar tag i kränkningar på skolan, till minst rikets siffror på 7,0.

Elever med annan könsidentitet ska ha ökad kännedom om vem de kan prata med på skolan vid upplevelse av utsatthet, nå minst rikets siffror på 7,2.



Aktiva åtgärder	Ansvarig	Uppföljning
Utforma enkät eller andra verktyg för att ta reda på elevernas upplevelser och önskemål på förbättringar, hur elevhälsan kan bli mer tillgänglig och jämställd.	Rektor med särskilt ansvar för elevhälsan alternativt verksamhetsområdeschef	Vartannat år
Kartlägga könsskillnader vid kontakt med elevhälsan och vad eventuella skillnader beror på.	Rektor med särskilt ansvar för elevhälsan alternativt verksamhetsområdeschef	Vartannat år

#### 2.4 MÅL: MÄNS VÅLD MOT KVINNOR OCH VÅLD I NÄRA RELATIONER SKA UPPHÖRA

*Inom Kalmarsunds gymnasieförbund har alla tjejer/kvinnor, killar/män och elever med annan könsidentitet samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet. Våld ska i det här sammanhanget främst definieras som kränkningar och diskriminering. Likaså ska förbundet arbeta förebyggande mot framtida våld i nära relationer.*

##### Nuläge

*Gymnasieskolan och gymnasiesärskolan*

Inom gymnasieförbundet upplever sig de flesta elever trygga 8,3, jämfört med riket 7,9, vilket är bra och ska fortsätta upprätthållas. Däremot finns det en skillnad mellan tjejer 8,0, killar 8,6 och elever med annan könsidentitet 6,9.

Kön som diskrimineringsgrund är den största anledningen till att elever, främst tjejer, upplever att de blivit utsatta i skolan. Elever med annan könsidentitet upplever sig mer utsatta på skolan. I 2018 års trivselenkät svarar 9 % av tjejerna, 7 % av killarna samt 23 % av elever med annan könsidentitet att de blivit diskriminerade. Av de som uppgivit att de blivit diskriminerade är de 45 % tjejer, 14 % killar och 57 % elever med annan könsidentitet som anger kön som en grund till diskrimineringen.

Bland gymnasieeleverna upplever 6 % av tjejerna och 4 % av killarna samt 13 % av elever med annan könsidentitet sig utsatta för kränkningar. Upplevelsen av att ha blivit kränkt handlar i första hand om elev till elev och näst därefter upplever elever sig kränkta av lärare. Korridoren och klassrummet är de främsta platserna där kränkning förekommer men även på sociala medier och andra liknande forum förekommer detta.

Sexistiska kommentarer är vanligt förekommande bland gymnasieeleverna, medelvärde är 6,8. Elever med annan könsidentitet upplever i högre grad än andra elever att sexistiska kommentarer är vanligt 6,0. För killar är siffran 7,0 och för tjejer 6,6.

På frågan *I min skola respekterar vi varandras olikheter* svarar tjejer 7,3, killar 7,7 och elever med annan könsidentitet 6,2 jämfört med riket på 7,5.

*Vuxenutbildningen*

Enligt trivselenkäten är det fåtal vuxenelever som upplevt sig diskriminerade eller har blivit kränkta. Inom vuxenutbildningen svarar sammanlagt 15 elever att de upplevt sig kränkta på skolan. 5 av dessa uppger att det är lärare som kränkt dem.

**Målbild**

Antalet elever som utsätts för sexism ska minska. Målbilden är att medelvärdet på påståendet i trivselenkäten *Jag upplever att kränkande sexistiska kommentarer är vanligt på min skola* ska minska och även skillnaden mellan könen. Trakasserier, kränkningar och sexistiska kommentarer ska minska för elever med annan könsidentitet.

Undervisningen bedrivs, planeras och utvärderas utifrån ett genusmedvetet och normkritiskt perspektiv där frågor kring genus, jämställdhet, hbtq, jämlikhet och demokrati har genomslag i det vardagliga arbetet, för att minska upplevelsen av utsatthet hos eleverna med annan könsidentitet.

Skillnaden ska minska mellan könen på frågan *I min skola respekterar vi varandras olikheter*. Siffrorna ska nå rikets nivå eller högre.

<b>Aktiva åtgärder</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Uppföljning</b>
Motverka sexuella trakasserier och könskränkningar genom att belysa sexism och normer kring könsidentitet och sexualitet i undervisningen.	Lärare	Årligen
Riktlinjer och rutiner mot kränkningar, diskriminering och trakasserier ska implementeras på skolorna.	Chef/rektor	Årligen
Gymnasieförbundet uppmärksammar hbtq-perspektivet i elevernas utbildning och genom riktade aktiviteter kring evenemanget Kalmarsunds Pride för att öka kunskapen om hbtq.	Förbunds- direktören	Årligen

### 3.0 Personal

#### 3.1 MÅL: EN JÄMN FÖRDELNING AV MAKT OCH INFLYTANDE

***Inom Kalmarsunds gymnasieförbund har kvinnor, män och medarbetare med annan könsidentitet samma rätt och möjlighet att forma villkoren för beslutsfattande.***

##### Nuläge

I förbundets styrelse, 2019 (ordinarie inklusive ersättare), är 55 % kvinnor och 45 % män. Andelen chefer/rektorer i förbundet är jämnt fördelat, 52 % kvinnor och 48 % män. Även i förbundsledningen är könsfördelningen jämn, 50 % kvinnor och 50 % män. I den centrala samverkansgruppen är övervägande delen av deltagarna kvinnor, 67 % i jämförelse med män som är 33 %.

Makten att påverka handlar inte enbart om representation utan även möjligheten att få tillräcklig information, påverka innehåll i dagordningar och att få komma till tals i möten. Det här är parametrar som inte är lika synliga. I den senaste medarbetarenkäten som genomfördes år 2018 ställdes påståendet "Jag är aktiv och bidrar med mina synpunkter på arbetsplatsträffarna". Medelvärdet av resultatet för män blev 4,1 och för kvinnor 4,3 av 5. Medelvärdet för påståendet "Jag har den information som jag behöver för att kunna göra ett bra arbete" är 4,0 för kvinnor och 3,9 för män av 5.

I medarbetarenkäten (2018) svarar 66,4 % av kvinnorna och 83 % av männen att de upplever att alla medarbetare behandlas lika på arbetsplatsen oavsett kön.

##### Målbild

Inga kvinnor och män eller medarbetare med annan könsidentitet ska uppleva att de behandlas olika på grund av sitt kön eller sin könsidentitet. Skillnaderna mellan kvinnor och män angående upplevelsorna av att medarbetare behandlas lika oavsett kön ska minska i medarbetarenkäten.

Könsfördelningen i beslutsfattande grupper ska ligga inom intervallet 40/60 %.

Aktiva åtgärder	Ansvarig	Uppföljning
Vid nyrekrytering av beslutsfattande eller arbetsledande positioner (t.ex. arbetslagsledare, ämnesföreträdare, rektorer) sker en kartläggning av fördelning mellan kvinnor och män	Chef	Vartannat år
Arbeta fram en kompetensbaserad rekryteringsprocess för att skapa förutsättningar för objektiv rekrytering (VLS-rutin)	HR	Vid aktivitet
Utbilda chefer i kompetensbaserad rekrytering	HR	Vartannat år
Objektiv rekrytering	Chef	Årligen

Aktiva åtgärder	Ansvarig	Uppföljning
Ta fram könsuppdelad statistik av medarbetarenkäten på enhetsnivå	HR	Vartannat år
Undersöka och medvetandegöra vad det är som bidrar till att kvinnor och män upplever sig behandlas olika på grund av kön.	Chef	Vartannat år
Fortbildning av tjänstepersoner som handlägger beslutsunderlag till förbundsdirektionen, gällande kunskaper i könskonsekvensanalys.	Förbundsdirektör	Vartannat år

### 3.2 MÅL: EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET

***Inom Kalmarsunds gymnasieförbund ska kvinnor, män och medarbetare med annan könsidentitet ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.***

#### Nuläge

Arbetsgivaren kartlägger och analyserar i enlighet med diskrimineringslagen (kap. 3 §§ 8-14) organisationens lönepolitik. Lönekartläggningen undersöker om det finns indirekta eller direkta samband med löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är eller som kan betraktas som likvärdigt. Analyserna visar att organisationens lönepolitik stödjer organisationens jämställdhetsplan med vision och policy.

Resultatet av den årliga lönekartläggningen används som del av underlag i löneöversynsprocessen.

#### Sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnliga medarbetare i Kalmarsunds gymnasieförbund 2018 är 95 %. För manliga medarbetare är den genomsnittliga sysselsättningsgraden 93,7 %. Den befattning inom förbundet som i genomsnitt har lägst sysselsättningsgrad och är kvinnodominerad är pedagogiska assistenter, 82,5 % vilket främst beror på att arbetstiden är knuten till eleverna och när de är på plats i skolan. Arbetsgivaren och Kommunal arbetar tillsammans med en handlingsplan, *Rätten till heltid*, för att utreda möjligheter att i större utsträckning erbjuda heltidstjänster.

#### Målbild

Kalmarsunds gymnasieförbund strävar efter att lönen ska vara relaterad till arbetets art och svårighetsgrad, graden av ansvar, den anställdes kompetens, utbildning, prestationer och resultat. Löneskillnader på grund av kön får inte förekomma.

Aktiva åtgärder	Ansvarig	Uppföljning
Lönekartläggning för att förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor genomförs årligen efter avslutad löneöversyn. I lönekartläggningen analyseras även förbundets lönepolitiska riktlinjer	HR	Årligen
Föräldralediga medarbetares löneutveckling analyseras årligen efter avslutad löneöversyn	HR	Årligen
Handlingsplan, "Rätten till heltid" följs upp årligen av arbetsgivaren tillsammans med Kommunal	HR och Kommunal	Årligen
Sysselsättningsgrad/kön redovisas och följs upp årligen	HR	Två gånger/år, delår och helår.

### 3.3 MÅL: JÄMSTÄLLD UTBILDNING

*Inom Kalmarsunds gymnasieförbund ska kvinnor, män och medarbetare med annan könsidentitet ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.*

#### Nuläge

Varje medarbetare har ett årligt medarbetarsamtal med sin chef där individuell kompetensutveckling diskuteras för att sedan följas upp.

På påståendet "Jag har den kompetens jag behöver för att utföra mitt arbete" är medelvärdet för kvinnorna 4,6 och för männen 4,5.

I dagsläget finns ingen sammanställd könsuppdelad statistik över medarbetarnas kompetensutveckling.

#### Främjande arbete

Chef följer upp medarbetarnas kompetensutvecklingsbehov på medarbetarsamtal.

#### Målbild

Alla medarbetare ska ha lika rätt och möjlighet till utbildning och kompetensutveckling.

Aktiva åtgärder	Ansvarig	Uppföljning
Underlag till analys av kvinnor och mäns nyttjande av kompetensutveckling arbetas fram.	HR/Ekonomi	Vid aktivitet

Aktiva åtgärder	Ansvarig	Uppföljning
Analys och uppföljning av kompetensutvecklingsstatistik genomförs på skolnivå.	Chef/ledningsgrupp	Årligen
Fortbildning i normkritik för jämställdhetsintegrerad undervisning.	Verksamhets- områdeschef	Vartannat år

### 3.4 MÅL: JÄMN FÖRDELNING AV DET OBETALDA HEM- OCH OMSORGSARBETET

*Inom Kalmarsunds gymnasieförbund ska kvinnor, män och medarbetare med annan könsidentitet ha möjlighet att ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.*

#### Nuläge

Enligt förbundets personalstatistik för år 2018 tog männen i förbundet i snitt ut 9,04 dagar tillfällig föräldrapenning per anställd man. Motsvarande siffra för kvinnor är 21,28 dagar per anställd kvinna.

I medarbetarenkäten 2018 är medelvärdet för både kvinnor och män 4,5 på påståendet *På min arbetsplats upplever jag att det är lätt att ta ut föräldraledighet och ledighet för vård av barn.*

#### Främjande åtgärder

Föräldralediga ska lönesättas på samma sätt som om de vore i arbete, enligt förbundets lönepolitiska riktlinjer.

#### Målbild

Alla medarbetare, både kvinnor, män och medarbetare med annan könsidentitet, ska kunna kombinera föräldraskap och god utveckling i arbetet (arbetssituation, arbetsuppgifter, löneutveckling eller annan utveckling i arbetet). Kalmarsunds gymnasieförbund underlättar för anställda att kombinera förvärvsarbete med familjeliv vilket skapar förutsättningar för en jämnare fördelning mellan könen.

Aktiva åtgärder	Ansvarig	Uppföljning
Föräldralediga ska erbjudas möjlighet att delta på arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal, lönedialog samt utbildning under ledigheten och även delges adekvat information	Rektor/chef	Vartannat år
Chef och medarbetare underlättar för föräldrar genom att förlägga möten, planeringstid och arbetsplatsträffar under ordinarie arbetstid	Rektor/chef/medarbetare	Vartannat år

### 3.5 MÅL: JÄMSTÄLLD HÄLSA

***Inom Kalmarsunds gymnasieförbund ska kvinnor, män och medarbetare med annan könsidentitet ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.***

#### **Nuläge**

Kalmarsunds gymnasieförbund arbetar systematiskt med arbetsmiljöarbetet vilket innebär att förebygga, identifiera och åtgärda risker i arbetsmiljön. Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp årligen.

Den totala ackumulerade sjukfrånvaron för Kalmarsunds gymnasieförbund 2018 är 4 %. Av den totala sjukfrånvaron är 46,5 % långtidssjukfrånvaro. Den ackumulerade sjukfrånvaron för kvinnor i förbundet är 5 % och 2,6 % för män. Den högsta sjukfrånvaron finns i åldersgruppen 50 år eller äldre.

#### **Målbild**

Kalmarsunds gymnasieförbunds medarbetare ska uppleva att arbetsmiljön är god. Arbetsgivaren arbetar förebyggande och hälsofrämjande med arbetsmiljö och rehabilitering.

Skillnaden mellan könen i ackumulerad sjukfrånvaro ska minska.

<b>Aktiva åtgärder</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Uppföljning</b>
På förbunds nivå årligen kartlägga och offentligt redovisa könsuppdelade nyckeltal: Antal anställda, medelålder, anställningsformer, arbetsskador, tillbud, personalomsättning och sjukfrånvaro	HR	Årligen
Resultatet av medarbetarenkäten analyseras och följs upp.	Rektor/chef	Vartannat år
Det övergripande resultatet av medarbetarenkäten analyseras och följs upp. Skillnader mellan män och kvinnor analyseras särskilt.	HR	Vartannat år
Trygghet och trivsel diskuteras på individnivå under medarbetarsamtalet. Vid behov sätts förebyggande insatser in.	Rektor/chef	Varje år

### 3.6 MÅL: MÄNS VÅLD MOT KVINNOR OCH VÅLD I NÄRA RELATIONER SKA UPPHÖRA

*Inom Kalmarsunds gymnasieförbund ska kvinnor, män och medarbetare med annan könsidentitet oavsett kön och könsidentitet ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet. Våld ska i det här sammanhanget främst definieras som kränkningar, diskriminering och trakasserier.*

#### Nuläge

Medarbetarenkäten (2018) visar att 11,3% av de kvinnliga medarbetarna och 7,6 % av de manliga medarbetarna som besvarat enkäten oroar sig för att bli utsatt för hot eller våld i arbetet. 9,2 % av de kvinnliga medarbetarna och 8,8 % av de manliga medarbetarna som besvarat enkäten uppger att de vid minst ett tillfälle, det senaste året, blivit utsatt för diskriminering, kränkningar eller trakasserier av chef eller arbetskamrater.

#### Målbild

Kalmarsunds gymnasieförbund accepterar inte diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier och det ska råda nolltolerans. Alla ska kunna gå till en arbetsplats som präglas av trygghet och respekt.

Alla medarbetare i Kalmarsunds gymnasieförbund ska känna trygghet, trivsel, arbetsglädje och engagemang där en god arbetsmiljö fri från kränkningar, diskriminering och trakasserier är förutsättningar.

Aktiva åtgärder	Ansvarig	Uppföljning
Handlingsplan mot hot och våld är känd i organisationen	Chef/rektor	Årligen
Arbeta förebyggande med aktiva åtgärder mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier i det systematiska arbetsmiljöarbetet.	Chef/rektor	Årligen
Handlingsplan för sexuella trakasserier på arbetet ska göras känd i organisationen.	Chef/rektor	Årligen



## 4. 0 Övrigt

### 4.1 Definitioner

*Jämställdhet* ingår i det samlade begreppet jämlikhet. Jämlikhetsbegreppet utgår från principen om alla människors lika värde, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Begreppet jämställdhet omfattar förhållandet mellan kvinnor och män.

*Genus* är ett begrepp för hur vi kulturellt skapar könsskillnader. Vad som betraktas som manligt och kvinnligt konstrueras av de värderingar och attityder som råder i en viss kultur. Samtidigt leder uppfattningar om vad som är manligt och kvinnligt till vissa attityder och värderingar, vilket i sin tur får maktstrukturella konsekvenser, oftast i form av mäns överordning och kvinnors underordning. Detta kan skapa orättvis fördelning av resurser, orättvist bemötande och kränkande behandling.

*Sexism* innebär diskriminering, förtryck eller utnyttjande av människor på grund av könstillhörighet.

### 4.2 Lagstiftning

I utarbetandet av jämställdhetsplanen så har Kalmarsunds gymnasieförbund haft följande lagar som utgångspunkt:

- **Diskrimineringslagen (2008:567)**
- **Arbetsmiljölagen**
- **Skollagen (SFS 2010:800)**
- **Läroplanen GY 11, Kap 1 & Kap2**