

# Jämställdhets- och mångfaldsplan 2018-2020

Barn- och utbildningsförvaltningen

## Innehållsförteckning

Inledning och övergripande målsättning.....	1
Varför en plan?.....	1
Vem är ansvarig i Eskilstuna kommun? .....	1
Politikeransvar.....	1
Chefsansvar .....	1
Medarbetaransvar .....	1
Metod .....	2
Göra planen känd .....	2
Uppföljning .....	2
Lagar, nationella mål, styrdokument samt koncerngemensamma kartläggningar som planen har att ta hänsyn till.	2
Utvärdering av aktiviteter för barn- och utbildningsförvaltningen samt Torshälla stads förvaltning, 2017 .....	2
Torshälla stads förvaltning .....	2
Barn- och utbildningsförvaltningen .....	3
Aktivt arbete och systematik 2018-2020 .....	4
Arbetsområden.....	5
1. Arbetsförhållanden .....	5
2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.....	6
3. Rekrytering och befordran.....	6
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling.....	7
5. Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.....	7
6. Rutiner och riktlinjer för att förhindra trakasserier och repressalier .....	8
7. Jämn könsfördelning .....	9
8. Undersökning och uppföljning.....	9

## **Inledning och övergripande målsättning**

Eskilstuna kommuns interna jämställdhets- och mångfaldsarbete ska främja allas lika rätt i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utveckling i arbetet. Alla människor har lika värde och ska behandlas likvärdigt utifrån sina individuella förutsättningar och möjligheter oavsett kön, ålder, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller könsöverskridande uttryck.

Alla medarbetare har ett eget ansvar att bidra till att skapa den goda arbetsplatsen. Alla har också ett ansvar för att verka för integration och motverka alla former av diskriminering. En organisations framgång är beroende av förmågan att ta tillvara mångfald. Kvinnor och män ska ges samma möjligheter att påverka sin arbetssituation.

### **Varför en plan?**

Diskrimineringslagen skyddar individer mot diskriminering på grund av kön, ålder, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller könsöverskridande uttryck. Vidare har arbetsgivaren en skyldighet att utreda och vidta åtgärder när arbetstagare anser sig ha utsatts för trakasserier. Lagen ställer krav på att det interna jämställdhetsarbetet bedrivs genom aktiva åtgärder och ett systematiskt arbetssätt, där aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter. Detta ska ske systematiskt genom att arbetsgivaren ska undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, analysera orsaker till upptäckta risker och hinder, vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. diskrimineringslag (2016:828). Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

## **Vem är ansvarig i Eskilstuna kommun?**

### **Politikeransvar**

Nämnden är ytterst ansvarig som arbetsgivare och har till uppgift att ge förvaltningen att förverkliga kommunens målsättningar. Nämnden ska också redovisa analys och resultat av jämställdhets- och mångfaldsarbetet i den ordinarie styrprocessen i samband med budget- och verksamhetsuppföljning

### **Chefsansvar**

Chefen ansvarar för att jämställdhet- och mångfaldsperspektivet integreras i det dagliga arbetet och att arbetet bedrivs aktivt i enlighet med diskrimineringslagen. I det ingår att planera, budgetera och följa upp arbetet. Det ingår även att ge medarbetarna förutsättningar att inhämta kunskap inom området.

### **Medarbetaransvar**

Samtliga medarbetare har ett eget ansvar att inhämta kunskap samt att medverka i arbetet för att uppnå målen i planen.

## **Metod**

Framtagandet av den här planen har skett i en utsedd arbetsgrupp bestående av Moa Skoglöf, HR-konsult, Leif Edeborg, förskolechef, Anna Magnusson, utvecklare, Mart Saamel, gymnasiestrateg och fackliga representanter. Framtagande av förslag till åtgärder har skett i denna grupp samt även i workshop-modell med politiker i Barn- och utbildningsnämnden.

Planen bygger på könsuppdelad personalstatistik, resultat av medarbetarenkäten samt uppföljning av åtgärder i 2015-2017 års plan.

## **Göra planen känd**

En implementering av planen ska ske på alla nivåer. Syftet är att säkerställa att alla medarbetare får information om planens innehåll och vet vilka åtgärder som ska genomföras. För detta ansvarar chefer på alla nivåer.

## **Uppföljning**

Uppföljning av planen görs årligen. I samband med uppföljning görs en riskbedömning för att undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier. Planerade åtgärder revideras utifrån informationen.

## **Lagar, nationella mål, styrdokument samt koncerngemensamma kartläggningar som planen har att ta hänsyn till**

Diskrimineringslagen, föräldraledighetslagen, CEMR-deklarationen, kommunens styrande chefs- och medarbetardokument, På spaning efter jämställdheten samt års/affärsplan.

## **Utvärdering av aktiviteter för barn- och utbildningsförvaltningen samt Torshälla stads förvaltning, 2017**

Då Torshälla stads förvaltning i juni 2017 blev en del av barn- och utbildningsförvaltningen redovisas här tidigare aktiviteter även för Torshälla. Torshällas jämställdhets- och mångfaldsplan antogs för perioderna 2014-2016 och 2017-2019.

## **Torshälla stads förvaltning**

Utifrån framkommen information i medarbetarenkät har arbetet genomförts genom ett nedbrytande av mål i mindre beståndsdelar, följt av aktiviteter baserat på dessa mål. Genomförda aktiviteter inkluderar analys av vardagliga uppgifter samt en uppdatering av arbetsmiljörutiner ur ett jämställdhetsperspektiv, utbildning och workshops för chefer och medarbetare i frågor som rör jämställdhet, mångfald, normer samt kränkningar och trakasserier. Gemensamma samtal med möjlighet att prata om värderingar, medarbetare emellan, skapar en grund för vidare diskussioner och reflektioner i arbetet. Jämställdhets- och mångfaldsarbetet har varit ett samarbete mellan olika funktioner, där HR-konsult ansvarat för det övergripande arbetet, med bibehållet fokus på chefsansvar. Även medarbetarnas ansvar har synliggjorts, där var medarbetare ska inhämta kunskap, medverka i arbetet och bidra till en god arbetsmiljö.

Följande områden identifierades och åtgärder sattes in som följer;

- Behov av insatser för att främja hälsan där arbetsrelaterad utmattning är hög.

Hälsoinspiratörer har utsetts på arbetsplatser runt om i Torshälla, som arbetar lokalt på sin enhet, samt gemensamt i ett nätverk, för att skapa hälsoaktiviteter för medarbetare. En hälsoplan har tagits fram för att främja arbetet. HR-avdelningen har utökats med en konsult under 2015, vilket har ökat möjligheten för HR att stödja chefer i arbetet med rehabilitering och frisknärvaro. Sjukfrånvaron ligger stabilt på samma nivå i Torshälla jämfört med föregående analys 2013, både på lång och kort sikt.

- Insatser för att öka kunskapen och medvetenheten genom information om rutiner, riktlinjer och definitioner för trakasserier och kränkande särbehandling. Utbildning har genomförts för chefer och medarbetare i frågor rörande trakasserier och kränkande särbehandling.
- Uppdatering av förvaltningsgemensam introduktion ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.
- Insatser för en jämnare fördelning av kön och etnisk bakgrund bland medarbetare i Torshälla, genom insatser i rekrytering, samt kommunikation av det underrepresenterade könet i respektive verksamhetsområde. I samtliga rekryteringar har jämställdhetsperspektivet beaktats genom prioritering av underrepresenterat kön vid likvärdig kompetens. Resultatet varierar mellan verksamheter. Avdelningen för gata och park har ökat antalet kvinnliga medarbetare från 27 % till 36 % mellan 2015-2017, Edvardslundsskolan har ökat antalet manliga medarbetare med 5 % och ledning och administration ökade antalet manliga medarbetare med 15 % till 24,1 % under samma period. Den tidigare förvaltningens övergripande könsfördelning visar att det uppsatta målet om en fördelning (70/30) inte har uppnåtts.
- Bibehålla en god fördelning mellan män och kvinnor gällande upplevelsen av kompetensutveckling.
- Kompetenshöjande insatser för chefer i frågor om jämställdhet och mångfald. Har genomförts genom workshops/temafrukostar med tema jämställdhet, intersektionalitet och diskriminering.

Sammanfattningsvis har arbetet genomförts med olika typer av insatser riktade mot chefer och medarbetare. Det slutgiltiga resultatet varierar i frågor om bland annat könsfördelning i förvaltningen, tydligt är dock att utbildande insatser har kommit majoriteten av alla medarbetare i Torshälla till godo, av vilket följer en ökad medvetenhet om och kompetens kring frågor som rör kränkande särbehandling, jämställdhet och mångfald. Förvaltningens rutiner och material i viktiga områden som arbetsmiljö, rekrytering och introduktion fick under perioden ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv som tidigare saknades.

### **Barn- och utbildningsförvaltningen**

Projekt korttidsfrånvaro i förskolan och analys av sjukfrånvaro per befattning.

- I samverkan har konstaterats att förskollärare ligger högt i sjukfrånvaro. Åtgärder har innefattat utbildning av barnskötare för att höja utbildningsnivån med målet att minska stress och sjukskrivningar i gruppen. Analys visar att åtgärder behöver anpassas till var förskola och till var individ, för effekt på sjukfrånvaron. I medarbetarsamtal har fokuserats på förebyggande hälsa.

#### **Föräldraledighet**

- HR har arbetat med att bevaka löneutveckling för föräldralediga samt tagit fram en rutin inför föräldraledighet, för att säkerställa en god kontakt med arbetsplatsen under ledigheten. Studenter vid MDH har lämnat in en uppsats: kombinationen arbete och föräldraskap. HR har även utrett hur uttaget av föräldrapenning fördelar sig mellan män och kvinnor.

#### Könsfördelningen i förvaltningen

- Statistiskt arbete med att följa könsfördelning och andelen medarbetare av utomnordisk härkomst har genomförts. En av åtgärderna är projekt som finansierats av SKL och som genomförts tillsammans med MDH, "framtidens förskollärare". Arbete med projektet män i förskolan har genomförts.

#### Arbete med mål utifrån planen Eskilstuna- En FriStad för kvinnor

- Genomfört av förvaltningschef

#### Fortsatt beviljande av ledigheter vid religiösa eller kulturella högtider när verksamheten så tillåter

- Genomfört

#### Rekrytering

- Förvaltningen har kontinuerligt belyst att det önskas sökande från underrepresenterat kön, samt att mångfald och flerspråkighet eftersträvas.

### **Aktivt arbete och systematik 2018-2020**

Det aktiva och systematiska arbetet bedrivs enligt diskrimineringslagen.

**2 §** Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828).

**5 §** Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta

1. arbetsförhållanden,
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, (*genomförs centralt*)
3. rekrytering och befordran,
4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och
5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Lag (2016:828).

**6 §** Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

**7 §** Arbetsgivaren ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de åtgärder som vidtas enligt första stycket. Lag (2016:828).

## Arbetsområden

### 1. Arbetsförhållanden

I medarbetarundersökningen 2016 ligger Barn och utbildningsförvaltningens prestationsnivå på 73, vilket är ett gott resultat. Skillnaden mellan män och kvinnor är endast 1,4 enheter. Dock visar resultatet att medarbetare som inte identifierar sig som varken man eller kvinna, vidare kallat icke-binära, har en lägre prestationsnivå som ligger på 65,4 vilket är ett för lågt resultat. Dessa medarbetare utgör enligt medarbetarenkäten ca 1 %.

Gällande andra viktiga områden som delaktighet, arbetsrelaterad utmattning, arbetstakt och socialt klimat, återkommer denna trend. Män och kvinnor i Barn och utbildningsförvaltningen har generellt likvärdiga resultat, medan icke-binära sticker ut med ett genomgående lägre resultat på samtliga områden.

Vidare visar resultatet att de medarbetare som är under 30 år upplever en högre arbetsrelaterad utmattning och en lägre medarbetarkraft än andra medarbetare.

Medarbetarundersökningen 2017 utgör en mellanmätning och innehåller inte resultat avseende prestationsnivå. Däremot framgår en positiv trend inom områden motivation, ledarskap och styrning.

Sjukfrånvarostatistik visar att den totala sjukfrånvaron för perioden februari 2016 - januari 2017 låg på 7,7 % vilket är en ökning i jämförelse med årsskiftet 2014/2015 då siffran var 6,4 %. Kvinnor har procentuellt sett en fortsatt högre sjukfrånvaro än män, och har en total sjukfrånvaro på 8,3 %, medan män har en sjukfrånvaro på 3,8 % för perioden september 2016 – augusti 2017.

Det resultat som framkommer visar att medarbetare som inte identifierar sig som man eller kvinna, samt unga medarbetare under 30 år, generellt är mer utmattade och mindre nöjda med sin arbetssituation. Resultatet avser förvaltningen i stort då konsupplad statistik inte finns per skolform. Klart är dock att förskolan är hårdast drabbad av arbetsrelaterad utmattning men att skolformerna i övriga frågor är likvärdiga i sitt resultat. Utifrån detta behöver insatser riktas mot dessa grupper.

Sjukfrånvaron fortsätter att vara högre bland kvinnor än bland män. Detta kan tänkas bero på flera orsaker. Dels finns flest kvinnor i förskolan, där också den arbetsrelaterade utmattningen är högst, dels tar kvinnor enligt statistik från SCB ett fortsatt större ansvar för obetalt arbete i hemmet, vilket påverkar arbetsbelastningen på den enskilda medarbetaren.

SCB:s lathund om jämställdhet för 2016 visar att kvinnor i alla åldrar upplever en högre närvaro av ångslan, oro och ångest, och upplever sin egen hälsa som sämre än vad män gör, samtidigt visar statistik från försäkringskassan att kvinnor i högre utsträckning är föremål för sjukpenning, rehabiliteringspenning och sjukersättning.

Att kvinnor i högre grad är sjuka än män, är således även ett samhällsproblem.

Barn och utbildningsförvaltningen ska vara tillgänglig för alla medarbetare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och ska säkerställa att samtliga medarbetare oavsett könsidentitet eller ålder ska ha en likvärdig arbetsmiljö. Målet är att samtliga medarbetare, oavsett

könsidentitet, ska ha ett prestationsindex över 70 enheter 2020. Vidare ska Barn och utbildningsförvaltningen arbeta för att minska ohälsa bland samtliga medarbetare.

Åtgärd	Ansvarig	Datum
Analysera resultat avseende stress bland medarbetare under 30. Arbete med handlingsplan utifrån resultat.	Chefer HR	Vår 2018
Specifika arbetsmiljöronder med fokus på jämställdhet, mångfald, social och organisatorisk miljö, inklusive inventering av lokaler för att identifiera ojämlikhet och könsuppdelning.	Chefer HR	Vår 2018
Vid framtagande av nya rutiner och revidering av befintliga, bör språk och innehåll vara könsneutralt	Chefer HR	Kontinuerligt

## 2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Genomförs centralt

## 3. Rekrytering och befordran

All rekrytering av medarbetare sker i samarbete med Eskilstuna kommuns rekryteringsenhet. Den nuvarande könsfördelningen visar att processen behöver fortsatt utvecklas på ett sätt som ökar antalet sökande från olika grupper utifrån kön, etnisk bakgrund och andra underrepresenterade grupper. Män är fortsatt en underrepresenterad grupp i förvaltningen, men andelen män har ökat från 17 % till 19 %, även andelen utomnordiskt födda har ökat från 12 till 13 % kvinnor och 14 till 16 % män mellan 2015 och 2016 vilket överträffar målet om 9 %.

Förvaltningen behöver dock fortsatt arbeta med att annonsera och rekrytera på ett sätt som gör att underrepresenterade grupper söker sig till förvaltningen. Förvaltningen ska tillsammans med rekryteringsenheten arbeta med att utveckla annonsering och rekrytering för att fortsätta öka mångfalden samt sökande från underrepresenterade grupper.

Åtgärd	Ansvarig	Datum
Projekt "avidentifierad rekrytering". Tillsammans med rekryteringsenheten genomföra ett projekt där sökande till Barn- och utbildningsförvaltningen avidentifieras innan de presenteras för chef. Det sker på så vis att kön, etnisk bakgrund och ålder är okänt till intervjutillfälle.	Chefer HR	2018



#### 4. Utbildning och övrig kompetensutveckling

Fakta och kunskap är grunden i att bedriva ett fungerande jämställdhets- och mångfaldsarbete. Åtgärder som genomförs kräver insikt hos både medarbetare och chefer för att på lång sikt skapa de förändringar som krävs för ett arbetsliv som präglas av jämställdhet och mångfald. Arbetsgivaren ansvarar för att möjliggöra för arbetstagare att tillgodogöra sig den nödvändiga kunskap som arbetet kräver.

Tidigare utbildningsinsatser och kompetensutveckling innefattar central jämställdhetsutbildning, jämställdhetskonferens, föreläsningar och tillgängligt material. För att arbetet ska fortskrida krävs ett fortsatt arbete med att tillhandahålla dessa möjligheter.

Åtgärd	Ansvarig	Datum
Säkerställa chefers kompetens om förvaltningens interna jämställdhets- och mångfaldsarbete.	HR	Kontinuerligt
Sträva efter att erbjuda fortbildning genom exempelvis föreläsningar och material.	Chefer HR	Kontinuerligt

#### 5. Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Barn och utbildningsförvaltningen och Eskilstuna kommun i stort uppmuntrar föräldraskap genom policys och förmåner som gäller samtliga medarbetare. Medarbetarundersökningen visar till skillnad från 2014 inget resultat avseende möjligheter att kombinera arbete och föräldraskap.

En analys av uttag av föräldrapenning 2016 visar att kvinnor tar ut en stor majoritet av föräldrapenning. Under sommarmånaderna sjunker kvinnornas uttag stort medan mäns uttag ligger oförändrat över året. Analys av tillfällig föräldrapenning visar samma trend, där kvinnor har en mycket stor sänkning i uttaget av tillfällig föräldrapenning under sommaren medan män endast har en liten minskning under dessa månader. Förvaltningen behöver fortsatt arbeta med att säkerställa att var medarbetare inför föräldraledighet gör en planering tillsammans med närmaste chef. Detta för att medarbetaren ska upprätthålla en kontakt med arbetsplatsen, ha möjlighet att delta i APT och andra viktiga möten om hen så önskar, och för att skapa möjlighet för en effektiv återgång i arbete efter ledigheten.

Medarbetare som arbetar i Barn och utbildningsförvaltningen kan tillhöra familjekonstellationer som avviker från normen, exempelvis genom samkönade relationer eller ensamstående föräldrar. Det är därför viktigt att förvaltningens chefer arbetar med ett likvärdigt och normkritiskt bemötande.

Vidare krävs att förvaltningen kommunicerar en positiv inställning till föräldraledighet, och uppmuntrar män att vara hemma med sina barn. Samtliga medarbetare i Barn och utbildningsförvaltningen ska ha likvärdiga möjligheter att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete. Chefer i förvaltningen ska ha kunskaper om förvärvsarbete och föräldraskap, samt ha kunskaper om och ta hänsyn till olika familjekonstellationer. Förvaltningen ge förutsättningar för medarbetarna att öka sin kunskap i frågan.

Åtgärd	Ansvarig	Datum
Implementera ny planering inför föräldraledighet.	Chefer HR	VT 2018
Säkerställa att chefer genom tillgänglig information och stöd från HR förmedlar goda kunskaper och ett positivt förhållningssätt till möjligheten att kombinera föräldraskap och arbete.	HR	Kontinuerligt
Uppmuntra till dialog i var verksamhet kring frågan ”vad innebär möjligheten att kombinera arbete och föräldraskap hos oss”	Chefer HR	Kontinuerligt

## 6. Rutiner och riktlinjer för att förhindra trakasserier och repressalier

Medarbetarundersökningen från 2016 visar att 9,5 % av alla medarbetare upplever att de utsatts för kränkande särbehandling de senaste 12 månaderna. 55 % anger att det är en kollega, 22 % att det är en chef, och 22 % att det är en elev/brukare/invånare som utsatt denne för kränkning. Resultatet för 2017 visar att 11,5 % av alla medarbetare upplever sig utsatta under de senaste 12 månaderna, 46,7 % av en kollega, 20,7 % av en chef och 32,6 % av elev/brukare/invånare.

Av dessa ansåg 2016 27 % att de har fått det stöd de behövde efter denna kränkning, 46 % valde att inte söka stöd och 25 % har sökt stöd men är inte nöjda med det stöd som givits.

24 % av alla medarbetare uppgav att de inte känner till innehållet i kommunens rutin för kränkande särbehandling. 2017 ansåg 26,8 % att de fått se stöd de behövde, 27,6 % ansåg det inte och 45,6 % har inte sökt stöd. Ungefär lika många anser sig ha kunskap om rutinen för kränkande särbehandling.

Resultatet från 2014 räknas på ett annat sätt, men det som framkommer är att medarbetare har valt att söka stöd efter kränkande särbehandling i mindre omfattning än tidigare. Eskilstuna kommuns rutin för arbete mot kränkande särbehandling och trakasserier togs fram under vintern 2016 och implementeringsarbete pågår kontinuerligt. Vidare har mallar tagits fram för att underlätta chefers hantering av kränkande särbehandling och trakasserier.

Resultatet visar ett oönskat läge när det kommer till antalet medarbetare som söker stöd, och sen upplever sig ej få det stöd de behöver. Könsuppdelad statistik på området finns inte att tillgå, slutsatsen bör därför bli att förvaltningen behöver arbeta övergripande med att säkerställa att samtliga medarbetare känner till hur de kan få stöd när de utsatts för kränkande särbehandling eller trakasserier. Förvaltningen ska kommunicera en tydlig nolltolerans gentemot kränkningar och trakasserier, och säkerställa att chefer och medarbetare har kunskap om de rutiner som finns för att hantera detta.

Åtgärd	Ansvarig	Datum
Implementera rutinen kring kränkande särbehandling och trakasserier.	Chefer HR	2018
Resultat i medarbetarenkät avseende upplevda kränkningar kommuniceras från HR-chef årligen till samtliga medarbetare, tillsammans med tydlig information kring hur kränkningar ska anmälas.	HR-chef	Årligen i oktober

## 7. Jämn könsfördelning

Förvaltningens medarbetare består fortsatt till största delen av kvinnor. 2017 är 80 % av det totala antalet anställda är kvinnor, 19 % är män och 1 % är icke-binära. Detta är en förändring i positiv riktning från 83 % kvinnor 2011, och 82 % 2014.

I förskolan är antalet kvinnor 94 %, i grundskolan 78 % och i gymnasieskolan har verksamheterna mest jämn fördelning med 59 % kvinnor. På förvaltningskontoret är 70 % av de anställda kvinnor. Medarbetare som är födda utanför norden har också ökat, från 12 till 13 % kvinnor och 14 till 16 % män mellan 2015 och 2016 vilket överträffar målet om 9 %. Arbetet med en jämnare könsfördelning påverkas av flera olika faktorer, såsom rekryteringsprocessen. Det krävs också ett kontinuerligt arbete för att behålla de medarbetare som är i minoritet på sin arbetsplats eller i sitt yrke, faktorer som arbetsförhållanden, psykosocialt klimat och tillgänglighet har stor påverkan på detta. Att öka antalet män och personer som inte identifierar sig som kvinnor i samtliga skolformer. Önskvärt är att medarbetare i Barn och utbildningsförvaltningen ska spegla och representera brukare, elever och medborgare i Eskilstuna kommun.

Åtgärd	Ansvarig	Datum
Projekt män i förskolan – planera hur arbetet med projektet ska se ut framåt.	HR	2018
Marknadsföra våra yrkeskategorier i olika kanaler, som via jobbcirkus, sociala medier och till olika målgrupper.	Chefer HR Kommunikation Syv	Kontinuerligt

## 8. Undersökning och uppföljning

Diskrimineringslagen kräver att jämställdhet- och mångfaldsarbetet sker systematiskt enligt praxis undersöka, analysera, åtgärda och följ upp.

Åtgärd	Ansvarig	Datum
Risakanalys – identifiera och analysera risker för diskriminering, trakasserier och repressalier.	Chefer HR	Årligen i november
Utvärdering av genomförda åtgärder	Chefer HR	Årligen i november
Komplettering av plan med ytterligare åtgärder	Chefer HR	Årligen i december