

Jämställdhetsplan 2023–2026

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 präglade 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 genom ökad normreflektion 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

Män och kvinnor i Kalmarsunds gymnasieförbund behandlas likvärdigt, utan förutfattade meningar kring kön. Elever och personal ska känna trygghet och lika värde, kvinnor och män 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, i vissa fall 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. Enkätsvaren redovisas i huvudsak utefter procentandelar positiva svar. Enkätens svar jämförs sedan med rikets siffror i stort då dessa finns att tillgå. 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 gymnasieskola ska erbjuda kåren stöd för att nå en genusmedvetenhet och ha ett jämställdhetsperspektiv

1.3 Uppföljning och utvärdering

Jämställdhetsplanen gäller under en fyraårsperiod och ska följas upp en gång per år, där varje verksamhet följer upp valt prioriterat målområde att fokusera på. 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.

I planen nedan är siffrorna för gymnasieskolan och gymnasiesärskolan från våren 2022 och för vuxenutbildningen från våren 2021.

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

För att kunna ha makt och inflytande är det viktigt att olika grupper har en relativt jämn fördelning av könsrepresentation. I dessa sammanhang finns möjlighet att ha inflytande på verksamheten och makt att påverka beslut och arbetsprocesser.

Dessutom är det viktigt att ha ett jämställdhetsperspektiv, för att öka kunskapen om vad det innebär att ha makt och inflytande och att inte anpassa sig in i negativa stereotypa könsroller som bidrar till maktskillnader.

Pratar ni om jämställdhet mellan könen på din skola?; svaren på frågan visar att skillnaden mellan könen är 9 procentenheter, där tjejer ger 53% positiva svar och killar 62%. Elever med annan könsidentitet avgav 53% ett positivt svar. Medelvärdet är 57% och siffror för riket saknas.

Vuxenutbildningen

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

På påståendet *Mina lärare ger män och kvinnor samma förutsättningar* svarar 88% av kvinnorna positivt och männen 91%, vilket är fortsatt höga siffror med 3 procentenheters skillnad mellan könen. Året innan låg bägge könen på 92%.

På påståendet *I min skola pratar vi om jämställdhet mellan könen* svarar 68% av kvinnorna positivt och männen 73%. Året tidigare skilde det 1 procentenhet mellan könen och totalen låg på 78%.

På påståendet *I min skola respekterar vi varandras olikheter* svarar 80% av kvinnorna positivt och männen 88%, där det finns en viss skillnad mellan könen. Den skillnaden fanns inte vid det tidigare mättillfället och då låg totalen på 89%.

På påståendet *Det finns rutiner för elevinflytande* visade tidigare siffror 70% positiva svar bland kvinnorna och 72% bland männen. Det som uppmärksammades då var att flera av eleverna hade svarat "vet ej" på påståendet. De nya siffrorna visar på att värdet ligger på 76% positiva svar från kvinnorna och 67% från männen., De har ökat något på totalen sedan tidigare siffror.

Målbild

Gymnasieskolan och gymnasiesärskolan

Skillnaden mellan könen ska minska på frågan *Pratar ni om jämställdhet mellan könen på din skola?* Tjejer och elever med annan könsidentitet ska nå samma siffror som killar eller högre, utan att den totala andelen sänks. Målet är inte uppnått och kommer fortsatt att vara fokus kommande år.

Representationen av kön i olika beslutsfattande grupper inom verksamheterna ska vara jämnt fördelade i den mån det är möjligt att påverka.

Vuxenutbildningen

Vuxeneleverna ska i större utsträckning ha kännedom om rutiner för elevinflytande och på vilket sätt de kan påverka.

Värdet på frågan *I min skola respekterar vi varandras olikheter* ska öka, men framförallt nå samma siffror för kvinnor och män, utan att den totala andelen sänks.

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

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

Nuläget visar att andelen pojkar som tar gymnasieexamen fortsatt är betydligt lägre än andelen flickor. Av de elever som gick ut skolan med gymnasieexamen var siffran 94 % för tjejer samt 92 % killar 2019 jämfört med år 2022, då siffrorna för tjejer som tar gymnasieexamen är 94 % och killar som tar gymnasieexamen är 91 %. Det innebär att tjejerna ligger på samma siffror samt killarna har fått en viss minskning.

Killar har sämre genomsnittlig betygspoäng 2019 låg killarna på 14,0 och tjejerna på 15,3. År 2022 ligger tjejerna på 15,9 och killarna på 14,5.

Vuxenutbildningen

Om studenterna ska kunna ta till sig utbildningen på lika villkor behöver de också fullgöra sin utbildning. På vuxenutbildningen blir därför aktuellt att se över avbrott under studierna och om dessa skiljer sig åt mellan könen.

Kursdeltagare - Avbrott		VT22	
ENHET	HUR	Kvinna	Man
AW	SFI	22%	24%
	VXG	26%	24%
	VXO	18%	7%
	VXR	22%	34%
	VXS	7%	9%
	VXY	5%	4%
	Total		19%
ÖGK	SFI	35%	45%
	VXG	12%	11%
	VXO	0%	0%
	VXR	9%	10%
	VXS	0%	0%
	VXY	7%	2%
	Total		11%
Total		18%	19%

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

Könsuppdelning per skola varierar mycket beroende på vilka program som finns. Nedan finns könsuppdelningen presenterad från maj 2022 på gymnasieprogrammen och komvux, jämfört med maj 2019:

Andel elever per program		2022		2019	
ENHET	Program	Kvinna	Man	Kvinna	Man
JN	BF	75%	25%	67%	33%
JN	ES	78%	22%	74%	26%

JN	HT	67%	33%	87%	13%
JN	IM	53%	47%	35%	65%
JN	NA	64%	36%	55%	45%
JN	RL	62%	38%	71%	29%
JN	VO	77%	23%	73%	27%
LK	BA	9%	91%	10%	90%
LK	EE	3%	97%	2%	98%
LK	FT	8%	92%	3%	97%
LK	HV	96%	4%	100%	0%
LK	IM	42%	58%	37%	63%
LK	NA	58%	42%	60%	40%
LK	TE	26%	74%	26%	74%
LK	VF	0%	100%	3%	97%
ST	EK	50%	50%	56%	44%
ST	HA	50%	50%	46%	54%
ST	IM	29%	71%	34%	66%
ST	SA	65%	35%	60%	40%

Andel elever per utbildningsform		2022		2019	
Skola	Hur	Kvinna	Man	Kvinna	Man
AW	SFI	64%	36%	58%	42%
AW	VXG	58%	42%	59%	41%
AW	VXR	70%	30%	56%	44%
AW	VXS	62%	38%	62%	38%
AW	VXY	60%	40%	77%	23%
ÖGK	SFI	51%	49%	47%	53%
ÖGK	VXG	64%	36%	61%	39%
ÖGK	VXR	64%	36%	51%	49%
ÖGK	VXS	80%	20%	78%	22%
ÖGK	VXY	62%	38%	54%	46%

Målbild

Gymnasieskolan och gymnasiesärskolan, Vuxenutbildningen

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. Målet är inte uppnått och kommer att fortsatt vara fokus kommande år.

Där det finns märkbara skillnader mellan kvinnor och män som gör avbrott från vuxenutbildningen ska detta undersökas vad skälen kan vara och arbeta för att studenterna kan tillgodogöra sig sin utbildning på lika villkor.

Betygsskillnaderna mellan tjejer och killar ska minska, utan att det genomsnittliga betygsvärdet sänks. Målet är inte uppnått och kommer att fortsatt vara fokus kommande år.

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

Aktiva åtgärder	Ansvarig
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
Varje skola har ett genusmedvetet perspektiv på information/marknadsföring/presentation under gymnasie-mässan/gymnasiedagen/arbetsmarknadsdagar/mässor.	Skolledning
Genusanalys för att identifiera vad könsskillnaderna i gymnasieexamen beror på. Genusanalys för att identifiera vad könsskillnader i avbrott från studierna beror på i vuxenutbildningen.	Rektor
Årlig analys av könsuppdelad betygsstatistik via ämneslag och identifiera vad skillnaderna beror på.	Lärare
Erbjuda mentorer/lärare verktyg för en genusmedveten analys av trivselenkäten för att uppmärksamma skillnader mellan könen rörande utbildningen. Analysera trivselenkäten i sin klass utifrån en genusmedvetenhet.	HÅJ Mentorerna

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.

På frågan *känner du att det finns någon vuxen i skolan som bryr sig om hur du mår?* ger tjejerna 54% positiva svar, killarna 56% och elever med annan könstillhörighet 53%. Där ligger siffrorna lågt generellt, men även med en skillnad på 2 procentenheter mellan killar och tjejer samt 1 procentenhet mellan killarna och elever med annan könstillhörighet. Frågan är ny från senast besvarade enkät. Medelvärde är 55% och rikets är 68%.

På frågan *hur lätt eller svårt är det att få hjälp av elevhälsan?* ger tjejerna 55% positiva svar, killarna 55%, och elever med annan könstillhörighet 59%. Där ligger siffrorna lite högre generellt, ingen skillnad mellan killar och tjejer men 4 procentenheter mellan elever med annan könstillhörighet och övriga elever. Frågan är ny från senast besvarad enkät. Medelvärde är 55% och det finns inget värde för riket.

Målbild

Gymnasieskolan och gymnasiesärskolan

Eleverna ska i högre grad uppleva att det finns någon på skolan som bryr sig om hur de mår - nå rikets siffra eller högre.

På frågan *hur lätt eller svårt är det att få hjälp av elevhälsan?* ska könsskillnaderna minska. På frågan *känner du att det finns någon vuxen i skolan som bryr sig om hur du mår?* ska siffrorna uppnå minst rikets nivå samt könsskillnaderna ska minska.

Aktiva åtgärder	Ansvarig
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
Kartlägga könsskillnader vid kontakt med elevhälsan och vad eventuella skillnader beror på.	Rektor med särskilt ansvar för elevhälsan alternativt verksamhetsområdeschef

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 87%, där vi ligger nära riket som uppnår 89%. Detta är bra och ska fortsätta upprätthållas. På frågan *känner du dig trygg i skolan?* ger tjejer 86% positiva svar och killar 89%. Elever med annan könsidentitet svarar 74%. Mellan killar och tjejer är skillnaden 3 procentenheter och mellan killar och elever med annan könstillhörighet är skillnaden 16 procentenheter.

På frågan *har du någon gång under läsåret blivit utsatt för kränkning eller mobbning på din skola/praktikplats?* anger 93% av tjejerna att de inte har blivit utsatta, killar 93% och elever med annan könstillhörighet 85%, vilket är något sämre än föregående år. Medelvärdet är 93%. Rikets siffror saknas, men på Folkhälsomyndigheten kan läsas att 2021 var det 18 % i åldrarna 16-84 som utsatts för kränkande behandling; 22 % tjejer och 15 % killar (folkhälsomyndigheten.se).

På frågan *litar du att de vuxna på skolan gör tillräckligt om någon elev blir illa behandlad?* ger 58% av tjejerna ett positivt svar, killar 58% och elever med annan könstillhörighet 38%. Medelvärdet är 56% och rikets siffror är 71%.

På frågan *hur ofta får du höra kränkande sexistiska kommentarer på din skola?* svarar 42% av flickorna och 45% av pojkarna att de ofta får höra kommentarer och elever med annan könsidentitet är siffran 50%

Vuxenutbildningen

Inom vuxenutbildningen svarade tidigare sammanlagt 15 elever att de upplevt sig kränkta på skolan. De nya siffrorna visar att 6 kvinnor och 4 män upplevt sig kränkta. Svarefrekvens är låg, där 168 st kvinnor har svarat och 86 st män. Det är 10 elever totalt och siffrorna har därmed minskat sedan 2018.

Målbild

Siffrorna på frågan *har du någon gång under läsåret blivit utsatt för kränkning eller mobbning på din skola/praktikplats?* ska förbättras för elever med annan könstillhörighet och åtminstone nå siffrorna för tjejer och killar.

Antalet elever som utsätts för sexism ska minska. Målbilden är att andelen elever som ofta får höra *kränkande sexistiska kommentarer på sin skola* ska minska och även skillnaden mellan könen ska minska - och därmed minska förekomsten av sexistiska kommentarer bland eleverna.

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

Målbilden på frågan *litar du att de vuxna på skolan gör tillräckligt om någon elev blir illa behandlad?* ska öka generellt och nå rikets siffror eller högre och främst siffrorna för elever med annan könsidentitet ska ligga lika som killar och tjejer, men utan att den totala andelen sänks.

Aktiva åtgärder	Ansvarig
Motverka sexuella trakasserier och könskränkningar genom att belysa sexism och normer kring könsidentitet och sexualitet i undervisningen.	Lärare
Riktlinjer och rutiner mot kränkningar, diskriminering och trakasserier ska implementeras på skolorna.	Chef/rektor
Gymnasieförbundet uppmärksammar hbtqi+-perspektivet i elevernas utbildning och genom riktade aktiviteter kring evenemanget Kalmar Pride för att öka kunskapen om hbtqi.	Förbunds- direktören
Arbete med metoden MVP (mentors in violence prevention) med start på två av gymnasieskolorna och med spridning under åren på övriga skolor.	Personal utbildade i MVP

Uppföljning/utvärdering:

Gymnasieskolorna prioriterar mål 2.4 - mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer ska upphöra - under de fyra år som planen är gällande. Det kommer att ske en årlig rapportering av målet som är prioriterat i resultatdialogen kopplat till delårsbeslutet.

Övriga mål i jämställdhetsplanen avgör skolorna själva hur dessa ska arbetas med och i vilken ordning de ska prioriteras. Dessa utvärderas genom att beskriva hur det arbetas med jämställdhetsplanen på respektive skola. Redovisning för detta sker som först i september 2023.

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 direktion (ordinarie inklusive ersättare), är 55 % kvinnor och 45 % män. Andelen chefer i förbundet är jämnt fördelat, 58 % kvinnor och 42 % 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 %.

I medarbetarenkäten (2020) svarade 76 % av kvinnorna och 88 % av männen att de upplever att alla medarbetare behandlas lika på arbetsplatsen oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

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 upplevelserna av att medarbetare behandlas lika oavsett kön ska minska i medarbetarenkäten.

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

Aktiva åtgärder	Ansvarig
Vid nyrekrytering av beslutsfattande eller arbetsledande positioner (ex. arbetslagsledare, ämnesföreträdare, rektorer) sker en kartläggning av fördelning mellan kvinnor och män	Chef
Arbeta fram en kompetensbaserad rekryteringsprocess för att skapa förutsättningar för objektiv rekrytering (VLS-rutin)	HR
Utbilda chefer i kompetensbaserad rekrytering	HR
Ta fram könsuppdelad statistik av medarbetarenkäten på enhetsnivå	HR
Om upplevda skillnader mellan kön påvisas i medarbetarenkät ska undersökning och analys över tänkbara förklaringar till varför genomföras.	Chef

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.

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

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.

Främjande arbete

Chef följer upp medarbetarnas kompetensutvecklingsbehov på medarbetarsamtal och varje enskild medarbetare har möjlighet att formellt ansöka om önskad kompetensutveckling. En central kompetensförsörjningsplan har upprättats som en del av ett led i att kompetensen inom förbundet ska användas rätt.

Målbild

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

Aktiva åtgärder	Ansvarig
Analys och uppföljning av kompetensutvecklingsstatistik genomförs på skolnivå.	Chef/ledningsgrupp
Individuell kompetensutveckling diskuteras under medarbetarsamtal	Chef
Fortbildning i normkritik för jämställdhetsintegrerad undervisning.	Rektor
Kostnad för kompetensutveckling följs upp utifrån kön genom kodade kontosträngar i ekonomisystemet.	HR/ Ekonomi

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 2021 tog män som är hemma för vård av barn i snitt ut 7,2 dagar tillfällig föräldrapenning under året. Motsvarande siffra för kvinnor är 9,8 dagar.

Enligt förbundets lönepolitiska riktlinjer ska föräldralediga medarbetare lönesättas på samma sätt som om de vore i arbete.

Målbild

Samtliga medarbetare 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
Föräldralediga ska erbjudas möjlighet att delta på arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal, lönedialog samt utbildning under ledigheten och även delges relevant information	Rektor/chef
Chef och medarbetare underlättar för föräldrar genom att förlägga möten, planeringstid och arbetsplatsträffar under ordinarie arbetstid	Rektor/chef/medarbetare

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 2021 är 3,82 %. Av den totala sjukfrånvaron är 41 % långtidssjukfrånvaro. Den ackumulerade sjukfrånvaron för kvinnor i förbundet är 4,6 % 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.

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

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

I medarbetarenkäten (2020) svarade 76 % av kvinnorna och 88 % av männen att de upplever att alla medarbetare behandlas lika på arbetsplatsen oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

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
Handlingsplan mot hot och våld är känd i organisationen	Chef/rektor
Arbeta förebyggande med aktiva åtgärder mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier i det systematiska arbetsmiljöarbetet.	Chef/rektor
Riktlinjer vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier på arbetet ska vara känd i organisationen.	Chef/rektor
Mäns våld mot kvinnor/ Våld i nära relationer som ämne ska uppmärksammas som ämne på förslagsvis ett APT	Chef/rektor

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**