

2018

**Dokumentation av arbetet
med aktiva åtgärder enligt
Diskrimineringslagen**

Utbildningsförvaltningen

Det förvaltningsövergripande arbetet med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen

Utbildningsförvaltningens arbetsplatser ska karakteriseras av en god arbetsmiljö fri från trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och diskriminering för både medarbetare och elever. Förvaltningen erbjuder kontinuerligt utbildningsinsatser, stödmaterial och operativt stöd till verksamheterna i syfte att säkerställa att arbetsplatserna har den medvetenhet och kunskap som krävs för att kunna vidta aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagens bestämmelser.

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetet ska genomföras i fyra steg: undersökning, analys, åtgärder och uppföljning.

En förutsättning för ett framgångsrikt arbete med aktiva åtgärder är därför att kontinuerligt undersöka och åtgärda identifierade risker för diskriminering i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Trygghet i arbetsmiljön skapas när det finns kända rutiner i verksamheten för hur trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier ska hanteras samt förebyggas.

Utifrån Diskrimineringslagens bestämmelser i kapitel 3 ska arbetet med aktiva åtgärder dokumenteras enligt nedan:

1. Redogörelse för arbetet med aktiva åtgärder enligt 3 Kap. 2,3,5 och 16§§ Diskrimineringslag (2008:567).
2. Vilka åtgärder vidtas och planeras för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier?
3. Vilka åtgärder vidtas och planeras för att främja en jämn könsfördelning?
4. Redogörelse av arbetet med lönekartläggningen.
5. Redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts.

1. Redogörelse för arbetet med aktiva åtgärder enligt Kap 3. 2,3,5 och 16§ Diskrimineringslag (2008:567)

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.*

3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

Utbildningsförvaltningen ska vidta aktiva åtgärder mot diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter både i rollen som arbetsgivare samt som utbildningsanordnare. Dokumentationen av vidtagna aktiva åtgärder nedan är sammanställd i två olika dokument beroende på vilket perspektiv som avses. I syfte att säkerställa effekten av vidtagna åtgärder följs föregående års åtgärder upp i nästkommande års dokumentation av aktiva åtgärder.

1:1 Aktiva åtgärder ur ett arbetsgivarperspektiv

5 § Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta

- 1. arbetsförhållanden,*
- 2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,*
- 3. rekrytering och befordran,*
- 4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och*
- 5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.*

Ur ett medarbetarperspektiv ska aktiva åtgärder även genomföras utifrån ovanstående fem områden. På både enhets- och förvaltningsövergripande nivå har förvaltningen strävat efter att arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter ska vara integrerat som en naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Att erbjuda stödmaterial inom arbetsmiljöarbetet som även omfattar Diskrimineringslagens bestämmelser har därför varit prioriterat under året och en viktig del för att säkerställa måluppfyllelse på enhetsnivå.

Arbetet på enhetsnivå med att kontinuerligt undersöka, analysera, åtgärda och följa upp risker för diskriminering samt hinder för lika rättigheter har ingått inom ramen det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta arbetssätt följs även upp av förvaltningen i den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.

På förvaltningsövergripande nivå ingår arbetet med aktiva åtgärder i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Se **bilaga 1** för vilka risker som identifierats för diskriminering, analys av möjliga orsaker och vilka aktiva åtgärder som vidtagits 2018.

1:2 Aktiva åtgärder ur ett utbildningsanordnarperspektiv

16 § Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§.

Se **bilaga 2** för en utförlig dokumentation av vilka risker som identifierats, analys av orsaker och vilka aktiva åtgärder som vidtagits 2018.

1:3 Uppföljning och utvärdering av föregående års aktiva åtgärder

Se **bilaga 3** för uppföljningen av 2017 års aktiva åtgärder på en förvaltningsövergripande nivå. Uppföljningen är sammanställd ur både ett arbetsgivar- och utbildningsanordnarperspektiv.

2. Vilka åtgärder vidtas och planeras för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier?

2:1 Arbetsgivare

6§ Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns.

Utbildningsförvaltningens arbetsplatser ska vara fria från trakasserier, sexuella trakasserier samt repressalier. En förvaltningsövergripande riktlinje samt rutin är framtagen som alla chefer och medarbetare ska ha kännedom om. Under året har riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier partsammansatt reviderats ytterligare i syfte att öka användbarheten för verksamheterna.

Efter redovisning av föregående års uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen har enkäten omarbetats partsgemensamt för att öka måluppfyllelsen och kvalitén i enheternas systematiska arbetsmiljöarbete där aktiva åtgärder ingår. Nya frågor har även tillkommit exempelvis om risker för diskriminering undersöks och åtgärdas systematiskt när det gäller: fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö samt om riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är kommunicerade och används i verksamheten. Uppföljningen ska behandlas i samverkansgrupp eller vid arbetsplatsträff och resultatet för 2019 års årliga uppföljning kommer att följas upp av förvaltningen.

En tidigare aktiv åtgärd som vidtogs på förvaltningsövergripande nivå var att lägga till två nya frågor avseende lika rättigheter och möjligheter i medarbetarenkäten 2018. På frågan ”Jag upplever att min arbetsplats är fri från en rasistisk, sexistisk eller på annat sätt nedsättande jargong” har

75 % av de svarande uppgett ett positivt svar, 15 % har svarat neutralt och 10 % har svarat att de inte upplever sin arbetsplats fri från detta. På frågan ”På min arbetsplats behandlas alla lika oavsett diskrimineringsgrund” har diskrimineringsgrunderna ”kön” och ”ålder” fått lägst andel positiva svar (79 %) och (82 %). Förvaltningen strävar efter 100 % andel positiva svar och har arbetat aktivt under året med att kommunicera resultatet till ansvariga chefer som haft ansvar att följa upp enheter med låg andel positiva svar.

Då förvaltningen i 2019 års medarbetarenkät inte kommer att ha möjlighet till egna tilläggsfrågor på förvaltningsnivå kommer ovanstående frågeställningar att utgå men nya stadsövergripande frågor avseende aktiva åtgärder tillkommer och kommer följas upp av förvaltningen på samma sätt som tidigare. Ett särskilt fokusområde framöver kommer vara att säkerställa att riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier är väl kända i verksamheten och att alla medarbetare vet var de ska vända sig om de upplever sig utsatta. Detta kommer exempelvis ingå som en fråga i 2019 års stadsövergripande medarbetarenkät.

Utbildningsförvaltningen kommer fortsatt att erbjuda utbildningsinsatser, stödmaterial samt ta fram ytterligare material till verksamheterna för att bistå dem i deras fortsatta arbete med att hantera samt förbygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Under året har exempelvis ett stödmaterial till chefer för arbetsplatsträff tagits fram partsgemensamt med delar från Sunt arbetslivs utbildningsmaterial och Stockholm stads personalpolicy. Syftet med materialet är bland annat att möjliggöra för dialog i arbetet med aktiva åtgärder mellan medarbetare och chef samt vara ett praktiskt stöd i det förbyggande arbetet mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Vidare har verksamhetsnära stöd till enheter där risk för diskriminering, trakasserier och repressalier har identifierats erbjudits kontinuerligt av förvaltningen, vilket kommer fortsätta framöver.

2:2 Utbildningsanordnare

18§ Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns.

I samband med VP-19 ska samtliga skolor inom grundskolan använda huvudmannens kartläggningsfil för att kartlägga när och var kränkande behandling sker, vem som blir utsatts (kön och stadie) samt på vilket sätt (fysiskt, psykiskt, verbalt/skriftligt, sexuellt). Huvudmannen har tagit fram anvisningar för plan mot kränkande behandling och diskriminering för att förtydliga det förebyggande och främjande arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen och kränkande behandling enligt skollagen.

Huvudmannen kommer under 2019 att gå igenom kartläggningsfilen tillsammans med skolans plan mot kränkande behandling och diskriminering för att säkerställa att skolan vidtar riktade åtgärder för att förbättra skolsituationen och minimera risken för diskriminering, sexuella trakasserier och trakasserier. Under 2019 kommer även det nya arbetssättet med kartläggningsfil att utvärderas.

Skoljuridiska gruppen på grundskoleavdelningen arbetar som chefsstöd för stadens skolledning och stadens grundskolechefer. I detta ingår hantering av anmälningssärenden, anmälan om kränkande behandling och rådgivning i juridiska frågor.

3. Vilka åtgärder vidtas och planeras för att främja en jämn könsfördelning?

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

I november 2018 var könsfördelningen bland medarbetare på Utbildningsförvaltningen 69 % kvinnor och 31 % män, vilket är exakt samma fördelning som november 2017. Enligt Nyckeltalsinstitutets resultatrapport för Jämställdhetsindex (JÄMIX) är andelen av det totala antalet yrkesgrupper som har en könsfördelning mellan 40-60 % för år 2017 inom utbildningsförvaltningen 8 av totalt 50 yrkesgrupper (16 %). Detta är en liten minskning i jämförelse med resultatet från 2016 (21 %). Siffrorna för 2018 är ännu inte tillgängliga. Gällande representanter i högsta ledningsgrupp är kvinnor överrepresenterade och fördelningen av kön vid ledande positioner är en spegling av skolan som helhet, där kvinnor är överrepresenterade.

För att möjliggöra för ökad mångfald bland medarbetare och chefer erbjuds kontinuerlig utbildning i kompetensbaserad rekrytering till chefer på utbildningsförvaltningen. Syftet med utbildningen är att säkerställa alla ska få samma möjlighet till en rättvis bedömning vid rekrytering samt öka kunskapen om kompetensbaserad rekrytering som metod. Rekryterande chefer uppmuntras att använda sig av funktionen ”avidentifiera kandidater”, som finns att välja i stadens rekryteringssystem i syfte att öka mångfalden.

Vidare arbetar förvaltningen aktivt med att tillhandahålla fler typannonser för de vanligaste befattningarna för att säkerställa en enhetlig hantering i rekryteringsprocesser. Chefsrekryterare på utbildningsförvaltningen deltar även aktivt i interna ledarutbildningar för att bredda rekryteringsbasen och öka förutsättningar för mångfald.

4. Redogörelse av arbetet med lönekartläggningen

4:1 Resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8-10 §§

Utbildningsförvaltningen strävar efter att inga osakliga löneskillnader ska förekomma. Personalstrategiska avdelningen stadsledningskontoret (PAS) genomför årligen den lönekartläggning som regleras i Diskrimineringslagen men vid tidpunkten för denna dokumentation av aktiva åtgärder var stadens arbete med lönekartläggning baserat på medianlöner i september 2018 ännu inte avslutad. Resultatet av 2017 års lönekartläggning visade dock bland annat att det mansdominerade yrket IT-samordnare hade betydligt högre medianlön än det kvinnodominerade yrkena förskolelärare samt fritidspedagoger, viss del av löneskillnaden kan förklaras av att åldersskillnad mellan befattningarna. Gällande fritidspedagoger kan löneskillnaden även förklaras av att vissa fritidspedagoger saknar relevant högre utbildning.

4:2 Redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön. En kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,

Genom att se över IT-befattningarna på utbildningsförvaltningen och tydliggöra kravprofiler kan löneskillnader förebyggas då befattning bättre kan spegla arbetsinnehåll, krav i uppdrag och lön. Gällande fritidspedagoger arbetar kompetensförsörjningsenheten aktivt med att tillhandahålla utbildningsinsatser för att höja kompetensen och stärka professionerna i deras roll. Utbildningsförvaltningen planerar att komma tillrätta med de upptäckta löneskillnaderna till 2020-12-31 gällande IT-samordnare och förskollärare samt till 2019-12-31 gällande IT-samordnare och fritidspedagoger. Beroende av vad lönekartläggningen 2018 visar kan underlagen förändras och handlingsplanen revideras.

4:3 Redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts

Utifrån analys av lönekartläggningen 2016 upptäcktes inga osakliga löneskillnader jämfört med likvärdiga befattningar samt mellan kvinnor och män, inga åtgärder vidtogs därför gällande detta års översyn.

5. Redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts

5:1 Arbetsgivare

11§ I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare samverka.

Det förvaltningsövergripande arbetet med aktiva åtgärder samverkas på samma sätt som övriga arbetsmiljöfrågor både i Förvaltningsgruppen och i det beredande utskottet Personalutskottet som består av representanter från både arbetsgivarsidan och arbetstagersidan. För att tydliggöra att

arbetet med aktiva åtgärder sker inom ramen för samverkan har den stående punkten ”Arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen” lagts till på dagordningen. Syftet med detta är att tydliggöra att frågor om aktiva åtgärder ingår som en naturlig del i samverkansprocessen och att frågor rörande detta kontinuerligt behandlas i utskottet cirka en gång i månaden.

En partsammansatt arbetsgrupp under Personalutskottet finns även för att arbeta med frågor kring aktiva åtgärder exempelvis framtagande av APT-material med tema lika rättigheter och möjligheter, utveckling av enkäten för årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och diskrimineringslagen samt revideringar av riktlinje samt rutin avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Aktiva åtgärder som behöver fastställas tas upp i Förvaltningsgruppen efter att de behandlats i Personalutskottet exempelvis revideringar i riktlinje och rutin avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Arbetet med aktiva åtgärder på enhetsnivå samverkas även det inom ramen för samverkanssystemet. För medarbetare sker det genom arbetsplatsträff och för fackliga representanter sker det genom samverkansgrupp. Särskilda riskbedömningsmallar som ska behandlas i samverkansgrupp är framtagna där aktiva åtgärder har integrerats i det redan befintliga arbetsmiljöarbetet på enheten. Enheterna gör då alla fyra stegen av aktiva åtgärder inom ramen för samverkanssystemet. Detta arbetssätt på enhetsnivå följs även upp under den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkansavtalet och arbetet med aktiva åtgärder.

5:2 Utbildningsanordnare

19§ I arbetet med aktiva åtgärder ska utbildningsanordnaren samverka med dem som deltar i sådan utbildning som avses i 15§ och med anställda i verksamheten.

I anvisningarna för plan mot kränkande behandling har samverkansskyldigheten med elever förtydligats. Vid kartläggning av var, när och hur kränkningar sker vid skolenheten ska skolorna använda resultaten från brukarundersökningen, trivselenkäterna, föräldraenkäterna, kartläggningsverktyget Husmodellen, uppföljningssamtal med klassråd, antimobbinggrupper m.m. Även informationen som framkommer vid uppföljningssamtal med elevrådet, som har ansvaret att representera och öka elevers inflytande, är viktig att lyfta. Samverkan med eleverna betonas även i analysen av orsakerna till de upptäckta utvecklingsområdena, riskerna och hinder exempelvis är informationen som framkommer vid elev- och klassråd relevant att

uppmärksamma. Det finns vidare en särskild punkt i anvisningarna som lyfter att elever behöver involveras i större utsträckning vad gäller kränkande behandling. Skolans rutiner för ett aktivt elevinflytande när det gäller arbetet mot kränkande behandling ska redovisas. Även på vilket sätt eleverna ges möjlighet till inflytande i det främjande arbetet ska beskrivas. Hur eleverna är delaktiga i framtagandet av plan mot kränkande behandling ska framföras.

Dokumentation av aktiva åtgärder Bilaga 1
Förvaltningsövergripande riskbedömning/handlingsplan för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen
Arbetsplats: Utbildningsförvaltningen, Stockholm stad

Verksamhetsår: 2018

Perspektiv: Arbetsgivare

Finns risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter samt vad beror detta på?	Vilka åtgärder har vidtagits eller planeras för att ta bort/minska risken?	Ansvarig för att åtgärden genomförs	När och hur följs den upp?
--	--	-------------------------------------	----------------------------

Diskriminering och hinder för lika rättigheter samt möjligheter

Undersök risker på arbetsplatsen utifrån nedanstående områden för diskriminering, trakasserier, repressalier och hinder för lika rättigheter för samtliga diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Finns en risk att utbildningsförvaltningen arbetsplatser inte är fria från trakasserier, sexuella trakasserier samt repressalier och att inte alla chefer samt medarbetare har kännedom om den förvaltningsövergripande riktlinje samt rutin som finns framtagen.	Under året har riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier partsammansatt reviderats ytterligare i syfte att öka användbarheten för verksamheterna. Utbildningsförvaltningen kommer fortsatt erbjuda utbildningsinsatser inom ämnet, stödmaterial samt ta fram ytterligare material till verksamheterna för att bistå dem i deras fortsatta arbete med att hantera samt förbygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.	Hr-enheten, Personalutskottet, Chefer	I medarbetarenkäten 2019 och i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.
Finns en risk att den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och samverkan inte innehåller tydliga frågeställning kring bestämmelserna om aktiva åtgärder.	Efter redovisning av föregående års uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen har enkäten omarbetats partsgemensamt för att öka måluppfyllelsen och kvalitén i enheternas systematiska arbetsmiljöarbete där aktiva åtgärder ingår. Nya frågor har även tillkommit exempelvis om risker för diskriminering undersöks och åtgärdas systematiskt när det gäller: fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö samt om riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är kommunicerade och används i verksamheten.	Hr-enheten, Personalutskottet, Chefer, Samverkansgrupper	Uppföljningen ska behandlas i samverkansgrupp eller vid arbetsplatsträff och resultatet för 2019: års årliga uppföljning kommer att följas upp av förvaltningen.
Risk att de stadsövergripande programmen för hbtq-rättigheter , för barns rättigheter och inflytande samt för jämställdhet inte är implementerade i förvaltningens verksamheten.	Ta fram förslag på samordnade aktiviteter samt stödmaterial utifrån de stadsövergripande programmen för hbtq-rättigheter, för barns rättigheter och inflytande samt för jämställdhet, särskilt fokus på att fortsätta arbetet med barnens bästa i utredningar och beslut.	Gruppen för mänskliga rättigheter (MR-gruppen).	Under 2019 i regelbundna möten med arbetsgruppen.
Risk att fördelningen av heltids- och deltidsanställningar samt fördelningen av visstidsanställningar och tillsvidareanställningar inte bidrar till lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare på förvaltningen.	I arbetet att vara en attraktiv arbetsgivare med trygga anställningar har utbildningsförvaltning beslutat att målet ska vara att andelen allmänna visstidsanställningar högst ska utgöra 5 procent av förvaltningens alla anställningar. För i första hand yrkeskategorierna barnskötare och elevassistenter gäller att alla kommande rekryteringar av allmän visstidsanställning över 12 månader ska utannonseras som tillsvidare. Varje enhet ska aktivt arbeta för att andelen tidsbegränsat anställda med allmän visstidsanställning som grund högst ska utgöra 15 procent av alla anställningarna per skola. Utbildningsförvaltningen kommer att följa upp och erbjuda utbildning inom området för att säkerställa implementering av ovanstående riktlinjer. Vidare kommer förvaltningen fortsatt arbeta med den framtagna handlingsplanen avseende att göra heltid till norm vid nyanställning och erbjuda ofrivilligt deltidssamarbete heltid.	HR-enheten, Chefer	Hr enheten följer kontinuerligt upp detta med berörda chefer utifrån framtagna statistik.

Risk att chefer och medarbetare inte har kunskaper om Diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder samt har en kontinuerlig dialog kring dessa frågeställningar.	Under året har ett stödmaterial till chefer för arbetsplatsträff tagits fram partsgemensamt med delar från Sunt arbetslivs utbildningsmaterial och Stockholm stads personalpolicy. Syftet med materialet är bland annat att möjliggöra för dialog i arbetet med aktiva åtgärder mellan medarbetare och chef samt vara ett praktiskt stöd i det förbyggande arbetet mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.	Hr-enheten, Chefer, Medarbetare	Under 2019 följs åtgärden upp med enheter som testat materialet för att se om eventuella justeringar är aktuella. Kan även användas i syfte att sprida goda exempel till andra verksamheter om det fallit ut väl.
På frågorna i årets medarbetarenkät ”Jag upplever att min arbetsplats är fri från en rasistisk, sexistisk eller på annat sätt nedsättande jargong” har 75% av de svarande uppgett ett positivt svar, 15 % har svarat neutralt och 10% har svarat att de inte upplever sin arbetsplats fri från detta. På frågan ”På min arbetsplats behandlas alla lika oavsett diskrimineringsgrund” har diskrimineringsgrunderna ”kön” och ”ålder” fått lägst andel positiva svar (79%) och (82%). Detta resultat kan tyda på risk för diskriminering och hinder för lika rättigheter.	Förvaltningen strävar efter 100% andel positiva svar och har arbetat aktivt under året med att kommunicera resultatet till ansvariga chefer som haft ansvar att följa upp enheter med låg andel positiva svar. Då förvaltningen i 2019:års medarbetarenkät inte kommer att ha möjlighet till egna tillägsfrågor på förvaltningsnivå kommer ovanstående frågeställningar att utgå men nya stadsövergripande frågor avseende aktiva åtgärder tillkommer och kommer följas upp av förvaltningen på samma sätt som tidigare. Ett särskilt fokusområde framöver kommer vara att säkerställa att riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier är väl kända i verksamheten och att alla medarbetare vet var de ska vända sig om de upplever sig utsatta. Detta kommer exempelvis ingå som en fråga i 2019:års stadsövergripande medarbetarenkät.	Hr-enheten, Chefer, Medarbetare	I medarbetarenkäten 2019.
Risk för att en könssegregerad toalettskyltning är ett hinder för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen/skolan eftersom det utesluter de personer som inte identifierar sig som man eller kvinna.	Som en aktiva åtgärd har förvaltningen lagt till ett nytt exempel i den riskbedömningsmall som finns inom det systematiska arbetsmiljöarbetet för att uppmärksamma frågan. Lyfts som exempel i elevskyddsombudsutbildningen i syfte att inspirera elevskyddsombud.	Hr-enheten, Chefer, Samverkansgrupper.	I utbildningar följs exemplet upp som ett sätt att öka kunskapen om ämnet och att fler toaletter blir könsneutrala framöver.
Risk att skoloronas miljö inte bidrar till tillgänglighet för både medarbetare och elever.	När det gäller tillgänglighetsåtgärder så vid nybyggnation tillämpas nybyggnadsregler vilket innebär att tillgänglighetskrav uppfylls generellt. Därutöver arbetar förvaltningen med enkelt avhjälpta hinder, vilket omfattar publika lokaler i befintliga skolor. Arbetet med publika lokaler är vilande i väntan på att SUSAB slutför upphandling av entreprenörer. Därutöver beställer förvaltningen åtgärder med anledning av enskilda elevers behov.	Lokalenheten på Central förvaltning.	Kontinuerligt av lokalenheten under året.
LÖNER OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR			
Risk att det finns osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män på utbildningsförvaltningen.	I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män genomför Personalstrategiska avdelningen årligen en lönekartläggning för delarna; arbetsvärdering, analys och handlingsplan. I det fall osakliga löneskillnader upptäcks får utbildningsförvaltning i uppdrag att upprätta en handlingsplan för att komma tillrätta med dessa.	Personalstrategiska avdelningen. Utbildningsförvaltningen.	Årligen vid lönekartläggning.
UTBILDNING OCH ÖVRIG KOMPETENSUTVECKLING			
Risk att chefer inte har tillräcklig kunskap om bestämmelserna aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen och vad detta innebär i de praktiska arbetet i verksamheten.	Förvaltningen har gjort en ny halvdags workshop med målet att chefer ska få med sig enkla verktyg för hur de på ett praktiskt sätt kan arbeta förbyggande för att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö som är fri från kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier. Insatsen kommer fortsätta under 2019.	HR-enheten.	Utvärderingar av kursen kontinuerligt efter varje genomfört tillfälle.
Risk att både skyddsombud och elevskyddsombud inte har tillräcklig kunskap om lika rättigheter, kränkande behandling och diskriminering.	Information om diskriminering och lika rättigheter ingår i kursen för elevskyddsombud och i den grundläggande arbetsmiljöutbildningen till skyddsombud. Förvaltningen har även erbjudit gratisbiljetter till Mänskliga rättighetsdagarna till alla elevskyddsombud som gått kursen.	Hr-enheten	Utvärderingar av kursen kontinuerligt efter varje genomfört tillfälle.
Risk att medarbetare inte har kompetens och kunskap i frågor kring vilka normer som påverkar och begränsar bemötandet till både elever, kollegor och andra samarbetspartners.	Genom att öka kunskapen om diplomutbildningen i HBTQ och normkritik som finns tillgänglig för verksamheter att avropa är förhoppningen att fler ska genomgå denna. Detta kan långsiktigt skapa en bättre arbetsmiljö.	Hr-enheten	Kontinuerlig information om insatsen 2019.

FÖRÄLDRASKAP OCH ARBETE			
Utifrån tidigare undersökningar i mångfald och jämställdhetsplan framkom att inte alla chefer har samtal inför föräldraledighet och förlägger möten med hänsyn till de medarbetare som har barn.	En exempelmall har därför tagits fram som kan användas i samband med att en medarbetare går på föräldraledighet. Mallen innehåller förslag på frågeställningar som kan användas i planeringssamtal inför, under och efter medarbetares föräldraledighet. Som en aktiv åtgärd har förvaltningen även lagt till det nya exemplet "Föreläggs möten med hänsyn till medarbetare som har barn" i den riskbedömningsmall som finns inom det systematiska arbetsmiljöarbetet för att uppmärksamma frågan.	HR-enheten, Chefer	I utbildningar följs exemplet upp som ett sätt att öka kunskapen om ämnet och vilket stödmaterial som finns.
REKRYTERING OCH BEFORDRAN			
Risk att förvaltningens verksamheter inte spegler en hög grad av mångfald.	För att möjliggöra för ökad mångfald bland medarbetare och chefer erbjuds kontinuerlig utbildning i kompetensbaserad rekrytering till chefer på utbildningsförvaltningen. Syftet med utbildningen är att säkerställa alla ska få samma möjlighet till en rättvis bedömning vid rekrytering samt öka kunskapen om kompetensbaserad rekrytering som metod.	Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning	Utvärderingar av kursen kontinuerligt efter varje genomfört tillfälle.
Risk att inte alla kandidater som söker tjänsten får samma möjlighet till en rättvis bedömning av sina kompetenser och en likvärdig process som motverkar diskriminering.	Förvaltningen tar kontinuerligt fram e stödmaterial såsom typannonser för de vanligaste befattningarna på förvaltningen, vilket kommer fortsätta framöver. Detta i syfte att motverka diskriminering och underlätta för verksamheterna. Rekryterande chefer uppmuntras att använda sig av funktionen "avidentifiera kandidater", som finns att välja i stadens rekryteringssystem i syfte att öka mångfalden. En ny guide kring detta har även tagits fram.	Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning	Kontinuerligt under 2019.
ÖVRIGA RISKER			
Risk att utbildningsförvaltningens riktlinjer, styrdokument och information på intranätet inte är fria från diskriminerande/uteslutande texter/anvisningar.	Genom att kontinuerligt se över information på intranätet och vid förändring/skapande av riktlinjer/anvisningar kan denna risk undvikas. En översyn av informationen från HR-enheten har skett under året.	Utbildningsförvaltninge n	Kontinuerligt under 2019.

Dokumentation av aktiva åtgärder Bilaga 2
Förvaltningsövergripande riskbedömning/handlingsplan för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen
Arbetsplats: Utbildningsförvaltningen, Stockholm stad

Verksamhetsår: 2018

Perspektiv: Utbildningsanordnare

Finns risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter samt vad beror detta på?	Vilka åtgärder har vidtagits eller planeras för att ta bort/minska risken?	Ansvarig för att åtgärden genomförs	När och hur följs den upp?
Diskriminering och hinder för lika rättigheter samt möjligheter Undersök risker för diskriminering, trakasserier, repressalier och hinder för lika rättigheter för samtliga diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.			
Risk att skolpersonal och skollärare inte har tillräcklig kompetens om skollagens bestämmelser om anmälningsskyldigheten och utredningsskyldigheten gällande kränkande behandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.	Under 2018 hölls utbildningar för samtliga rektorsgrupper om regleringen och arbetet mot all kränkande behandling, däribland diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier. Under hösten 2018 hölls fyra utbildningar som riktade sig till skolpersonal på grundskolor och gymnasieskolor, drygt 250 personer deltog. Vidare har riktade utbildningar genomförts på totalt 19 skolor i olika grundskoleområden.	Grundskolestaben och gymnasiestaben	Tre gånger om året följer förvaltningen upp inkomna anmälningar gällande statistik, analys och trender. De skolor/områden som inte anmäler till huvudman följs upp och ges ytterliggare stödinsatser för att säkerställa att detta sker.
Risk att det saknas en uppföljning på huvudmannanivå och analys av hur skolorna arbetar förbyggande samt främjande gällande kränkande behandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.	I samband med VP-19 ska samtliga skolor inom grundskolan använda huvudmannens kartläggningsfil för att kartlägga när och var kränkande behandling sker, vem som blir utsatt (kön och stadie) samt på vilket sätt (fysiskt, psykiskt, verbalt/skriftligt, sexuellt).	Grundskoleavdelningen	Huvudmannen kommer att under 2019 gå igenom kartläggningsfilen tillsammans med skolans plan mot kränkande behandling och diskriminering för att säkerställa att skolan vidtar riktade åtgärder för att förbättra skolsituationen och minimera risken för diskriminering, sexuella trakasserier och trakasserier. Under 2019 kommer även det nya arbetssättet med kartläggningsfil att utvärderas.
Risk att skolorna lokalt inte dokumenterar och följer upp systematiskt det förbyggande och främjande arbetet med all kränkande behandling samt aktiva åtgärder mot diskriminering.	Huvudmannen har tagit fram anvisningar för plan mot kränkande behandling och diskriminering för att förtydliga det förebyggande och främjande arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen och kränkande behandling enligt skollagen.	Grundskoleavdelningen	Under 2019 kommer anvisningarna att utvärderas i samband med det nya arbetssättet med kartläggningsfiler.
Risk att huvudmannen inte säkeställer utredningarnas kvalitet, ändamålsenliga åtgärder och tillfreställande uppföljning samt utredning för att motverka kränkande behandling.	Huvudmannen ändrade rutiner för anmälan om kränkande behandling. Tidigare följde huvudmannen upp två kategorier av anmälningar (upprepad/personal-elev). Huvudmannen följer sedan hösten 2018 även upp händelser av sexuell karaktär. Detta för att stötta skolan i det vidare arbetet samt för att vidta förvaltningsövergripande åtgärder.	Grundskoleavdelningen och gymnasieavdelningen	Under 2019 följs de nya rutinerna upp för att säkerställa att de haft önskad effekt.

Risk att det finns inaktuell information på Pedagog Stockholm och förvaltningens intranät gällande diskriminering och kränkande behandling samt säkerställer att sidorna är fria från diskriminerande/uteslutande texter/anvisningar.	Huvudmannen har granskat och uppdaterat sidorna för att säkerställa att korrekt information ges samt att det är enkelt att hitta.	Grundskoleavdelningen, Kommunikationsenheten, Gymnasieavdelningen	Kontinuerligt under året genom att aktivt hålla sidorna uppdaterade.
Risk att arbetet med aktiva åtgärder på en förvaltningsövergripande nivå ur både ett elevperspektiv och medarbetarperspektiv inte har en tydlig process.	Ett arbete har påbörjats för att skapa forum där olika enheter kan mötas och arbeta tillsammans i frågor kring aktiva åtgärder mot diskriminering. Gruppen för Mänskliga rättigheter arbetar även med frågorna.	Central förvaltning	Under 2019.
Risk att personal saknar tillräcklig kunskap om hur hedersrelaterat våld och förtryck påverkar samt begränsar elevers möjlighet till att klara skolan och deras välmående. Personal kan därför riskerar att inte upptäcka en elev som är utsatt för hedersrelaterat våld och förtryck samt kunskap om <u>var de ska vända sig för att få stöd till eleven.</u>	Utbildningar har genomförts i regi av ORIGO och MÅN riktat till personal på skolorna. Lektionsmaterial MVP om hedersrelaterat våld och förtryck har tagits fram samt testats som pilot på flertal skolor.	Avdelningen för läranade och elevhälsa. Grundskoleavdelningen.	Under 2019 genom utvärderingar och mätningar.

Dokumentation av aktiva åtgärder Bilaga 3

Uppföljning av förvaltningsövergripande aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen

Arbetsplats: Utbildningsförvaltningen, Stockholm stad

Verksamhetsår: 2017

Perspektiv: Arbetsgivare och utbildningsanordnare

Finns risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter?	Vilka åtgärder behövs för att ta bort/minska risken?	Vilken effekt fick åtgärden?
Diskriminering och hinder för lika rättigheter Undersök risker utifrån nedanstående områden för diskriminering, trakasserier, repressalier och hinder för lika rättigheter för samtliga diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.		
Finns risk för diskriminering vid rekrytering och att vi reproducerar stereotypa könsroller vid kommunikation av arbetsgivarvarumärket. Finns även en risk för att stereotypa uppfattningar om könsnormer hindrar ett gott bemötande vid t ex ärenden. Finns också en risk att vi missar en könsanalys vid framtagande och bearbetning av statistik kring t ex sjukfrånvaro, lön etc. Risken för ett heteronormativt bemötande ute på våra arbetsplatser är också stor om inte denna kunskap finns bland personalen.	Genom att PK-avdelningen höjer sin kompetens och kunskap i frågor kring vilka normer som påverkar och begränsar oss skapas en bättre verksamhet. PK-avdelningens ledningsgrupp beslutade 2017 att avdelningen ska genomgå stadens HBTQ-certifiering. Under året har 1/3 av personalen utbildats och satsningen fortsätter 2018. Det skapar även en bättre arbetsmiljö på avdelningen genom att vi pratar om begränsande normer och utmanar dessa. På frukostmöten och via intranätet uppmuntras också övrig verksamhet, däribland skolorna, att genomgå stadens HBTQ-certifiering. Stadsledningskontoret kommer under slutet av 2017 se över utbildningsmaterialet och säkerställa att det är anpassat även för skolmiljö.	PK-avdelningen har snart slutfört HBTQ-certifiering. Exempel på en åtgärd som vidtagits utifrån satsningen är att lokalerna på Central förvaltning har bytts ut till neutrala namn istället för könsstereotypa t.e.x. från Adam till Garveriet. Under förra året har utbildningen setts över och modifierats utifrån ett skolperspektiv. Intresset för utbildningen verkar ha ökat till följd av den ökade spridningen och både skolor samt central förvaltning har avropat utbildningen. Arbetet med att upprätthålla utbildningen fortsätter framöver.
Det saknas förvaltningsövergripande riktlinjer och rutiner mot trakasserier. Den nya lagstiftningen ställer krav på att det ska finnas tydliga riktlinjer och rutiner för hur medarbetare och chefer ska agera vid eventuella fall av trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.	En förvaltningsövergripande riktlinje och rutin mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier har samverkats samt kommunicerats ut under året i syfte att säkerställa att informationen når berörda medarbetare. Förvaltningen har även tagit fram en processkarta för utredning av trakasserier för att ytterligare underlätta för enheterna i arbetet.	Riktlinjen avseende trakasserier har kommunicerats i verksamheten på många olika sätt och resultatet av hur väl implementerad den är kommer kunna göras i 2019:års SAM-uppföljning och Medarbetarenkät. Där kommer både chefer, fackliga ombud och elever ges möjlighet att fylla i om de känner till samt har implementerat riktlinjen.
Medarbetarenkäten 2018 innehåller inga frågor gällande diskriminering samt lika rättigheter och möjligheter på jobbet. Ett sätt att stödja verksamheterna i det förebyggande arbetet mot diskriminering är att undersöka hur medarbetare upplever frågeställningar kring lika rättigheter och möjligheter på jobbet.	Förvaltningen har beslutat att två frågor som rör lika rättigheter och möjligheter på jobbet. kommer läggas till som förvaltningsspecifika tilläggsfrågor i medarbetarenkäten 2018, vilket kommer följas upp under året.	Resultatet från årets medarbetarenkät har kommunicerats till grund- och gymnasieledning som fått ansvar att arbeta vidare med resultatet. Ett särskilt fokusområde för gymnasieledningen var frågorna kring lika rättigheter, då resultatet varit lägre på gymnasiet än grundskolan på exempelvis frågan: "Jag upplever att min arbetsplats är fri från en rasistisk, sexistisk eller på annat sätt nedsättande jargong". Särskilda skolor som fått låga resultat följs särskilt upp av respektive grund- och gymnasiechef. Frågorna i exakt denna form försvinner i 2019:års medarbetarenkät men tre nya stadsövergripande frågor om lika rättigheter tillkommer.
Stockholms stads personalpolicy som innehåller ett särskilt avsnitt om lika rättigheter och möjligheter på jobbet är inte implementerad i verksamheterna. Genom insatser för att ge chefer kunskap om hur personalpolicyn kan implementeras ökar chansen för att medarbetare ska känna till den nolltolerans som gäller mot trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling.	Utbildningsförvaltningen har under året genomfört flertalet insatser för att stödja förvaltningens enheter i implementeringen av Stadens nya personalpolicy. Bland annat har förvaltningen genomfört frukostmöten för chefer, informerat om det stödmaterial som tagits fram i samband med arbetet med medarbetarenkäten och aktiva åtgärder mot diskriminering som kunnat användas i detta arbete. Vidare har ett operativt stöd till chefer i samband med implementeringsarbetet erbjudits. Förvaltningen har strävat efter att arbetet med personalpolicyn ska integreras i redan existerande processer i verksamheterna så den blir en naturlig del av det dagliga systematiska arbetsmiljöarbetet på enheterna. En gruppövning för APT har även tagits fram för i syfte att underlätta enheternas arbete med aktiva åtgärder.	Personalpolicyn är integrerad i alla HR-processerna och används kontinuerligt vid framtagande av nya material till HR, vilket ökar möjligheterna för att sprida kunskap om den.
En könssegregerad toalettskyltning är ett hinder för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen eftersom det utesluter de personer som inte identifierar sig som man eller kvinna.	Genom att toaletterna på central förvaltning blir könsneutrala skyltade elimineras denna risk. SVG på central förvaltning beslutade 2017 att toalettskyltningen skulle bli könsneutral, detta genomfördes sedan under året på samtliga toaletter.	Samtliga toaletter är nu könsneutrala vilket ökar möjligheten att alla som arbetar eller besöker utbildningsförvaltningen centralt ska känna sig välkomna.

Utan kunskap om hur normer kan begränsa oss i vårt yrkesutövande riskerar vi att reproducera dessa och skapa en icke-inkluderande verksamhet för våra elever. Om vi till exempel inte har kunskap om olika personers livsvillkor och hur vi alla har olika förutsättningar och privilegier kan vi inte göra en tillräckligt bra analys av hur våra barn och elever påverkas av detta. Vi riskerar också att diskriminera vid rekrytering.	Genom att ge alla nyanställda handläggare vid central förvaltning en introduktion till normkritik skapas en bättre verksamhet. Det skapar även förutsättningar en bättre arbetsmiljö på förvaltningen genom att vi pratar om begränsande normer och utmanar dessa. Det är dock bara en introduktion till normkritik och ger baskunskaper. Signalvärdet är däremot stort, förvaltningen visar att detta är något som är viktigt för alla att känna till. Ett avsnitt om normkritik genomfördes i utbildningen för nyanställda handläggare.	2017 genomfördes utbildningen med ett avsnitt om jämställdhetsfrågor och barnperspektiv med goda utvärderingar. Förvaltningen ser över möjligheterna att framöver fortsatt erbjuda ett avsnitt kring diskriminering, aktiva åtgärder och normkritik.
De elevskyddsombudskurser som har anordnats har tidigare inte innehållit något avsnitt om diskriminering samt lika rättigheter och möjligheter vilket kan öka risken för att frågan inte uppmärksammas. Genom att ge kunskap om normkritik och diskriminering ökar möjligheten att elevskyddsombud utövar sitt inflytande i dessa frågor.	Under året har 47 elever från både grund- och gymnasieskolan deltagit i de kurser för elevskyddsombud som erbjudits av förvaltningen med syftet att öka kunskapen om elevskyddsombudets roll. Kursen har reviderats från tidigare år till en mer praktisk utbildning där eleverna får kunskap om fakta kring arbetsmiljö, rollen som elevskyddsombud, vikten av likabehandling och vad en skola fri från diskriminering innebär.	Utvärderingen från kursen visar på goda resultat samt att avsnittet om diskriminering och lika rättigheter varit väldigt uppskattat av eleverna samt gett möjlighet till diskussioner om frågorna.
De kurser i grundläggande arbetsmiljö (BAM) som har anordnats har tidigare inte innehållit något avsnitt om diskriminering samt lika rättigheter och möjligheter på jobbet vilket kan öka risken för att frågan inte uppmärksammas i verksamheten. Genom att ge chefer och skyddsombud kunskap om arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering och hinder för lika rättigheter ökar möjligheten att skyddsombud och chefer arbetar aktivt med dessa frågor samt att kompetensen i dessa frågor förstärks.	Kursen har reviderats från tidigare år till en mer praktisk utbildning där chefer och skyddsombud även får kunskap om hur de kan arbeta aktivt mot diskriminering i sin verksamhet.	Utbildningen har fått goda utvärderingar och att arbetet med aktiva åtgärder efter genomförd kurs känns enklare att förstå samt arbeta med i verksamheten. De stödmaterial som presenterats har uppskattats särskilt som ett stöd.
Finns en risk att utbildningsförvaltningens arbetsplatser inte speglar den mångfald som finns i samhället exempelvis gällande personer med funktionsnedsättning. Att möjliggöra för personer med funktionsnedsättning att få en anställning och praktikplats inom utbildningsförvaltningens verksamheter är en viktig del i arbetet med lika rättigheter och möjligheter i syfte att öka mångfalden.	Förvaltningens samarbete med arbetsmarknadsförvaltningen har hitintills utmynnat i att ett flertal personer fått anställning som serviceassistenter med arbetsuppgifter inom bland annat vaktmästeri, IT och skolkök. Vidare är ytterligare aspiranter inne i en matchningsprocess i syfte att få påbörja praktik på utbildningsförvaltningen.	Samarbetet fortsätter och redan nu har goda resultat uppvisats på skolor som haft en serviceassistent vilket har spridits som goda exempel på intranätet, i syfte att få fler skolor att vilja ta emot en serviceassistent.
Arbetet med aktiva åtgärder har inte implementerats på förvaltningsnivå. Arbetet med att implementera förändringen i diskrimineringslagstiftning där krav ställs på att samtliga enheter ska arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter måste även ske på en förvaltningsövergripande nivå för att nå önskad effekt.	För att möjliggöra att flera perspektiv beaktas och tas till vara i arbetet med lika rättigheter och möjligheter har en förvaltningsövergripande arbetsgrupp bestående av representanter från flera enheter satts samman för att arbeta med de övergripande processerna.	Den förvaltningsövergripande arbetsgruppen ingår numera i gruppen för mänskliga rättigheter, där representanter från alla olika enheter på utbildningsförvaltningen finns. Arbetet med aktiva åtgärder, normkritik och våldsprevention sker där.
Ansvar för att sammankalla förvaltningens MR-grupp (grupp för att arbeta med frågor som rör mänskliga rättigheter) har tidigare legat på en handläggare på avdelningen för personal och kompetensförsörjning. Utan en direkt väg in i ledningen hamnar frågorna vid sidan om övrig verksamhet, i rak motsats till all evidens om vad som skapar en hållbar organisation när det gäller MR-frågorna.	Genom att ansvaret för en del av frågorna läggs direkt in i styrkedjan minskar risken för att frågorna blir ett sidospår. Förvaltningens ledningsgrupp fattade under året beslut om ett nytt uppdrag för förvaltningens MR-grupp och ansvaret för att sammankalla och leda gruppen lades på stabschefen.	Gruppen för mänskliga rättigheter leds av stabschefen som har ett sammanhållande grepp om gruppen och samordnar de olika enheterna samt arbetat vilket har fungerat väl. Stabschefen fortsätter som ansvarig framöver.
Arbetet med aktiva åtgärder är inte integrerat i det kontinuerliga arbetsmiljöarbetet på enhetsnivå. Genom att mycket av arbetet med aktiva åtgärder integreras i redan existerande processer i verksamheterna så blir arbetet en naturlig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet på enheterna vilket skapar större möjligheter för måluppfyllelse.	Förvaltningen har tagit fram nya riskbedömningsmallarna för arbetsmiljöarbetet som möjliggör för enheterna att på ett enkelt sätt upptäcka eventuella risker eller hinder för diskriminering och lika rättigheter, vidta åtgärder, följa upp att åtgärderna haft önskad effekt samt samverka arbetet med både medarbetare och de fackliga organisationerna. Förvaltningen har på olika sätt under året kommunicerat ut det nya arbetssättet för enheterna där arbetet med aktiva åtgärder ska ske kontinuerligt exempelvis genom intranätet, fredagsbrev, PA-info och frukostmöten.	Riskbedömningsmallarna och arbetet med aktiva åtgärder har kommunicerats i verksamheten på många olika sätt och resultatet av hur väl implementerad den är kommer kunna göras i 2019:års SAM-uppföljning och Medarbetarenkät. Där kommer både chefer, fackliga ombud och elever ges möjlighet att fylla i om de gör riskbedömningar och arbetar aktivt med aktiva åtgärder mot diskriminering.

Snäva och begränsande könsnormer hos barn och unga leder till en viss typ av jargong (sexistiskt och rasistisk), ”skojbråk”, grövre våld, sexuella trakasserier och kränkningar bland våra barn och unga på skolan och på fritiden. Liknande snäva och begränsande könsnormer hos vuxna som arbetar på skolan påverkar eleverna indirekt. Genom att utbilda, handleda och stötta skolor i våldsprevention med en genusansats förbättras klimatet på skolorna.	Utbildningsförvaltningen har skrivit ett avtal med organisationen MÄN om kringtjänster kring en utbildning i våldsprevention med en genusförändrande ansats på stadens skolor. Både personal och elever utbildas i programmet MVP (mentorer i våldsprevention). MVP är ett våldspreventivt program som utvecklades i USA och som har översatts och kontextanpassats till svensk miljö. MVP bygger på en serie av sju lektioner och är anpassat för elever på högstadiet och gymnasiet. Kärnan i programmet är att jobba med scenarion för att tillsammans reflektera kring hur vi på olika sätt kan agera mot våld i vår vardag. Flera skolor har redan påbörjat ett våldspreventivt arbete utifrån MVP och utbildningsförvaltningen erbjuder nu stöd i implementering och utvärdering samt sprider information om programmet till skolor som ännu inte påbörjat ett våldspreventivt arbete med en genusansats. Flera skolor som genomgått MVP-programmet vittnar om en kompetenshöjande åtgärd av sällan skådat slag bland personalen.	Eftermätningar har genomförts under våren 2018 på tre skolor som deltagit i MVP under läsåret 17/18 och visar en signifikant ökad benägenhet bland elever att anse att det är fel att göra sexuella gester eller sexuellt kommentera andra elever. De attityder och beteenden som man försöker påverka är svårföränderliga och kräver sannolikt relativt omfattande och uthålliga insatser över tid för att förändra. Därför kommer fortsatta insatser i MVP ske framöver på utbildningsförvaltningen.
Barn och ungdomar utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck som begränsar och påverkar deras liv och deras möjlighet till att klara skolan. Personal saknar kunskap om dessa frågor i tillräcklig omfattning och riskerar att inte upptäcka en ungdom som är utsatt för hedersrelaterat våld och förtryck. Personalen vet inte heller var de ska vända sig för att få hjälp att hjälpa ungdomen. Genom en kompetenshöjande insats ges personalen kunskap som ska hjälpa dem upptäcka barn och unga som är utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck. Personal får även kunskap om var de kan vända sig i form av t ex AMEL-mottagningen på södersjukhuset (om kvinnlig könsstympning) och Origo, stadens resurscentrum för hedersrelaterat våld och förtryck.	Utbildningsförvaltningen har under oktober genomfört två heldagsutbildningar för skolpersonal i att upptäcka och förebygga hedersrelaterat våld och förtryck. Utbildningen genomfördes av Origo, stadens resurscentrum för hedersrelaterat våld och förtryck. Utbildningsförvaltningen planerar under 2018 fler utbildningsinsatser.	Totalt deltog 155 medarbetare främst skolledare och personal inom EHT i utbildningsinsatsen. Utvärderingen visar på goda resultat och att medvetenheten kring frågan har ökat till följd av insatsen. Satsningen fortsätter framöver i syfte att i större grad öka medvetenheten på samtliga enheter på utbildningsförvaltningen.