

2020

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

Utbildningsförvaltningen

Det förvaltningsövergripande arbetet med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen

Stadens personalpolicy tillika arbetsmiljöpolicy

”Stadens verksamheter kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier. Alla medarbetare behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter.”

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 tidplanernas 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 åtgärder upp löpande samt i slutet av året.

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 med processen för systematiskt arbetsmiljöarbete. Att tillhandahålla stödmaterial och kompetensutveckling till förvaltningen chefer, skyddsombud och fackliga företrädare inom arbetsmiljöarbetet som även omfattar Diskrimineringslagens bestämmelser har därför varit

en fortsatt prioriterad åtgärd 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 hanterats parallellt med det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med riskbedömning/handlingsplan är en central del för utvecklingsarbetet, där både undersökning av risker i arbetsmiljön och risker för diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier och bristande tillgänglighet finns med. Detta arbetssätt följs även upp av förvaltningen i den årliga SAM -uppföljningen där uppföljning görs av systematiskt arbetsmiljöarbete, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.

Se **bilaga 1** för vilka risker som identifierats för diskriminering, analys av möjliga orsaker, vilka aktiva åtgärder som vidtagits.

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, vilka aktiva åtgärder som vidtagits.

1:3 Uppföljning och utvärdering av föregående års aktiva åtgärder

Se **bilaga 1 och 2** för uppföljningen av 2019/2020 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. Utbildningsförvaltningen kommer fortsatt erbjuda kompetensutveckling och stödmaterial till verksamheterna för att bistå dem i deras fortsatta arbete med att hantera samt förbygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

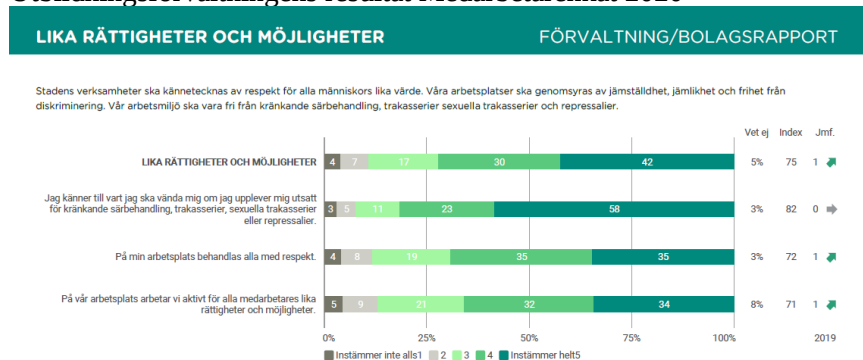
Under året har arbetet fortsatt med att implementera den förvaltningsövergripande riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (Riktlinje). En aktiv åtgärd har varit att i

genomförda utbildningsinsatser riktade till chefer, fackliga företrädare och skyddsombud stärka kunskapen om riktlinjen och processen vid en anmälan.

Uppföljning

Medarbetarenkäten 2020 visar att de flesta av medarbetarna på utbildningsförvaltningen svarar positivt att de känner till vart man ska vända sin om man upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier, index 82. 3 % svarar vet ej. Samma nivå som 2019. Om man på arbetsplatsen arbetar aktivt för medarbetarnas lika rättigheter och möjligheter visar ett index på 71. 1 procentenhet högre än 2019. 8% svarar vet ej på frågan.

Utbildningsförvaltningens resultat Medarbetarenkät 2020



Resultatet av SAM-uppföljningen innehållande det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen visar på en positiv utveckling i jämförelse med föregående år. Riktlinjerna för kränkande särbehandling samt trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är i hög grad kommunicerade och används i verksamheten.

På Central förvaltningen har 95% (91, 2019) svarat att helt eller delvis är riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier kommunicerad och används i verksamheten och drygt 5% (9, 2019) har svarat ”nej” på frågan. På grundskolor och gymnasieskolor har 98% (94, 2019) svarat helt eller delvis, att riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är kommunicerad och används i verksamheten, 2 % (5, 2019) har svarat ”nej” på frågan.

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.

Huvudmannen har under det gångna året inhämtat skolornas planer mot kränkande behandling och diskriminering. Huvudmannen har gått igenom planerna och stöttat skolorna i upprättandet samt i övrigt givit skolorna återkoppling på sina planer. Vid utarbetandet av plan mot kränkande behandling och diskriminering har grundskolorna kunnat använda sig av huvudmannens kartläggningsfil, så har också skett i olika omfattning. Skolorna använder sig av olika metoder för att kartlägga risken för kränkande behandling och diskriminering. Arbetet med kartläggningsfil kommer fortlöpande att utvärderas under 2021.

Anmälningar om kränkande behandling från gymnasieskolorna registreras i kartläggningsfil av huvudmannen som återkopplar till berörd skola vid behov.

Huvudmannen har under året 2020 anställt en samordnare för arbetet med nationella minoriteter och en informationsinsats om nationella minoriteters rättigheter har genomförts för alla stadens rektorer. Huvudmannen har också uppmärksammat att barnkonventionen blivit lag och information om detta har givits till stadens rektorer samt gjorts tillgänglig på stadens intranät. Utbildningsinsatserna har genomförts med utgångspunkt i Utbildningsförvaltningens verksamhetsplan för 2020 samt utifrån stadens ”Riktlinjer för arbetet med nationella minoriteter”.

Vidare har huvudmannen under 2020 tagit fram en mall för plan mot kränkande behandling och diskriminering till stöd för stadens skolor. I mallen finns vägledning för upprättande motsvarande tidigare års anvisningar. Förhoppningen är att mallen ska tydliggöra och förenkla arbetet för skolorna. Mallen har tagits fram i enlighet med gällande lagstiftning och kommer kontinuerligt att ses över utifrån ny lagstiftning och praxisbildning. Nationella minoriteters rättigheter har lyfts i mallen.

Ett antal informationsinsatser har genomförts under året i syfte att öka skolornas kunskap om skollagen och diskrimineringslagens bestämmelser samt stadens egna anvisningar i fråga om upprättade av plan mot kränkande behandling och diskriminering. Med anledning av spridningen av viruset covid-19 har informationsinsatserna genomförts digitalt. Huvudmannen har sett ett ökat deltagande och högre efterfrågan för de digitalt genomförda utbildningsinsatserna som möjliggör för fler medarbetare att delta.

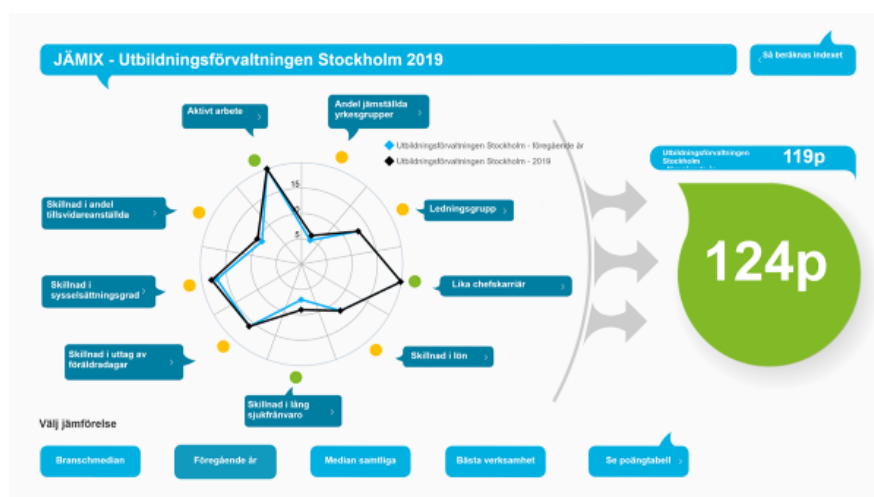
3. Vilka åtgärder vidtas och planeras för att främja en jämn könsfördelning?

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 2020 var könsfördelningen bland medarbetare på Utbildningsförvaltningen 68% kvinnor och 32% män. Ligger kvar på samma nivå i jämförelse med samma tidsperiod föregående år.

Nyckeltalsinstitutet resultatrapport beskriver jämställdheten i organisationen och grundar sig på 9 nyckeltal där var och en av de nio mätpunkterna kan ge 20 poäng vardera. Nyckeltalen vägs ihop till ett Jämställdhetsindex (JÄMIX). Siffrorna för 2020 är ännu inte tillgängliga. 2019 års resultat visar att Stockholm stad är landets mest jämställda kommun med 129 p och Utbildningsförvaltningen har ett resultat på 124 (119, 2018). Branschmedian är 123p. En positiv trendutveckling och sedan 2017 pekar kurvan uppåt.

Diagram över Utbildningsförvaltningens resultat med jämförelse från föregående år



Andelen av det totala antalet yrkesgrupper som har en könsfördelning mellan 40–60% för år 2019 inom utbildningsförvaltningen är 11 av totalt 54 yrkesgrupper vilket motsvarar 20% (6p, 2018 19%). Nyckeltalet för ledningsgrupp beskriver fördelningen av kvinnor och män i högsta ledningsgrupp. Det är jämställt om värdet ligger mellan 40 - 60%. Av chefer i högsta ledningsgrupp på utbildningsförvaltningen är 70 % (13p, 2018 30 %) kvinnor. Här har en tydlig förändring skett. Förvaltningen har en överrepresentation av kvinnor i högsta ledningsgrupp. Lika chefskarriär, fördelningen av kön vid ledande positioner är en spegling av skolan som helhet, där kvinnor är överrepresenterade. 68 % av cheferna är kvinnor, och möjligheten för chefskarriär bedöms som jämställd (20p).

Resultaten visar att kvinnor tar ut längre föräldraledighet (16p, 2018 16p) än män och har heltidstjänster (18p, 2018 17p) i mindre omfattning än män. Kvinnor har i högre grad tillsvidareanställningar än män (10 p, 2018 9p), och resultatet sticker ut i jämförelse med andra inom branschen. Resultaten visar på en positiv utveckling av jämställdhet gällande sysselsättningsgrad och tillsvidareanställning.

Arbetet att göra heltid till norm vid nyanställning och erbjuda ofrivilligt deltidsarbetande heltid fortgår. I september 2019 utgjorde de deltidsanställda 9,4 % av den totala anställningsvolymen på Utbildningsförvaltningen. Av de deltidsanställda var 2,5 % män och 6,9 % kvinnor. I september 2020 utgjorde de deltidsanställda 9,2 % av den totala anställningsvolymen. Resultaten visar på en positiv utveckling. Av de deltidsanställda var 2,5 % män och 6,7 % kvinnor. Under 2020 har HR-konsulter lyft frågan om ofrivilligt deltidsanställda i uppdragsdialoger med skolledningarna och resonerat kring eventuella lösningar för att kunna erbjuda heltidsanställning.

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.

För att möjliggöra för ökad mångfald bland medarbetare och chefer erbjuds bland annat 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. Ett frukostmöte för chefer på temat ”Att rekrytera för mångfald” har även genomförts hösten 2020.

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

Stadens lönekartläggning för år 2020 pågår vid tidpunkten för framtagandet av denna dokumentation. I lönekartläggningen 2019 identifierades ett antal befattningar på Utbildningsförvaltningen där medianlönen skiljde sig åt för kvinnor respektive män.

I befattningar där det ena könet är kraftigt underrepresenterat och lönejämförelsen utifrån kön endast omfattar en mindre volym anställda får varje löneförändring i form av avgångar och nyrekryteringar stor påverkan på löneläget.

Manliga **specialpedagoger** hade ett högre löneläge än kvinnliga. Vid en mätning utifrån läget i december 2019 fanns inte längre någon löneskillnad.

Manliga **socialpedagoger** hade ett högre löneläge än kvinnliga. Vid en mätning utifrån läget i december 2019 var löneskillnaden mindre än 100 kr vilket kan förklaras av individuell och differentierad lönesättning.

I befattningen **skolintendent** har kvinnorna ett betydligt högre löneläge än männen. Detta förklarades redan efter lönekartläggningen 2018 med att det finns skillnader i komplexitet i arbetsuppgifterna mellan kvinnliga och manliga skolintendenter.

I befattningen **lärare gymnasium allmänna ämnen** har männen ett högre löneläge än kvinnorna. Löneskillnaden förklaras av den individuella och differentierade lönesättningen.

Manliga **yrkeslärare på gymnasiet** hade ett högre löneläge på medianen än kvinnliga. Vid en mätning i oktober 2019 har löneskillnaden minskat till mindre än 100 kr.

I befattningen **IT-samordnare** har kvinnorna ett högre löneläge än männen. Löneskillnaden har dock minskat betydligt sedan tidigare. Det finns IT-samordnare som har arbetsuppgifter som berör IT-pedagogernas. Befattningen som IT-pedagog har ett högre löneläge.

Kvinnliga **IT-pedagoger** har en något högre medianlön än manliga. Löneskillnaden förklaras av den individuella och differentierade lönesättningen.

Kvinnliga lärare grundskola senare år har en högre medianlön än männen. Löneskillnaden förklaras av den individuella och differentierade lönesättningen.

Kvinnliga lärare praktiska, estetiska ämnen har en högre medianlön än männen. Löneskillnaden förklaras av den individuella och differentierade lönesättningen.

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.

Utifrån analys av lönekartläggningen 2019 upptäcktes inga osakliga löneskillnader i jämförelse av män och kvinnors löner inom lika befattningar, inga åtgärder vidtogs därför gällande detta års översyn.

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

Avdelningen för personal och kompetensförsörjning fortsätter sitt arbete med riktade satsningar mot fritidsledare och barnskötare i fritidshemmet.

Erfarna barnskötare har erbjudits möjlighet till vidareutbildning till lärare i fritidshem vid Södertörns högskola. Vikarieersättning ges till skolorna 1 dag/vecka då studier sker. Under 2020 har vikarieersättning utbetalats för totalt 55 studerande barnskötare som läser den erfarenhetsbaserade utbildningen till lärare i fritidshem.

Utbildade barnskötare inom fritidshem ges möjlighet att läsa in utbildning till barnskötare/elevassistent. Under våren har två grupper med totalt 44 medarbetare avslutat sin gymnasiala yrkesutbildning för barnskötare/elevassistenter som saknar pedagogisk utbildning. Förvaltningen fortsätter samarbetet med Midsommarkransens gymnasium och har under hösten har 26 medarbetare påbörjat termin 1. Utbildningen genomförs under ett år med studier en dag per vecka.

För barnskötare och fritidsledare inom fritidshem har sex seminarier med olika teman anordnats under året. Mellan 20 - 80 personer har deltagit/tillfälle.

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 arbetstagarsidan. För att tydliggöra att arbetet med aktiva åtgärder sker inom ramen för samverkan finns den stående punkten ”Arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen” med 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.

Frågor som behandlas kan exempelvis vara stödmaterial för arbetet med 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.

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 SAM-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.

Sedan 2019 har samverkansskyldigheten med elever i anvisningarna för plan mot kränkande behandling förtydligats. Förtydligandet har följt med i anvisningarna i förvaltningens nya framtagna mall för plan mot kränkande behandling och diskriminering. Vid kartläggning av var, när och hur kränkningar sker vid skolenheten ska skolorna använda resultaten från brukarundersökningen, trivselenkäterna, föräldraenkäterna, kartläggningsverktyg, uppföljningssamtal med klassråd, antimobbinggrupper med mera. Även informationen som framkommer vid

uppföljningssamtal med elevrådet/elevkåren, som har ansvaret att representera och öka elevers inflytande, är viktig att lyfta.

Samverkan med eleverna betonas sedermera i analysen av orsakerna till de upptäckta utvecklingsområdena. För riskerna och hinder exempelvis är informationen som framkommer vid elev- och klassråd relevant att uppmärksamma. 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. Vid granskningen av skolornas plan mot kränkande behandling under året har förvaltningen tittat på hur planen förankrats med eleverna och vid behov givit återkoppling.

Bilaga 1				
Förvaltningsövergripande riskbedömning/handlingsplan för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen				
Arbetsplats: Utbildningsförvaltningen, Stockholm stad				
Verksamhetsår: 2019 /2020				
Perspektiv: Arbetsgivare				
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.				
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?	Vilken effekt fick åtgärden? Uppföljning 2020
ARBETSFÖRHÅLLANDEN				
Alla förvaltningens filmer och bilder som publiceras på intranätet är inte anpassade utifrån det nya tillgänglighetsdirektivet och personer med funktionsvariationer har inte lika möjligheter att ta del av materialet.	Alla filmer och bilder som publiceras på intranätet ska textas.	HR, KFE, Kommunikationsenheten	Löpande uppföljning, av kommunikationsenheten.	Ökad tillgänglighet för utbildningsförvaltningens användare av intranät. PK-avdelningen säkerställer att filmer som publiceras på intranätet textas, i den mån det finns möjlighet.
Finns en risk att utbildningsförvaltningens arbetsplatser inte undersöker och arbetar med aktiva åtgärder mot diskriminering .	Utveckling av befintlig riskbedömningsmall samt fortsatt implementering och kunskapspridning i utbildningar såsom ny chef, grundläggande arbetsmiljöutbildning samt OSA-workshop. HR-enheten ser över processen vid anmälan av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier	HR-enheten	I förvaltningens årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen 2020.	Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder visar att en hög andel använder riskbedömning/handlingsplan som metod och verktyg i sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Används alltid av alla (100%) inför förändringar i verksamheten. En andel har svarat nej gällande organisatorisk och social samt fysisk riskbedömning. Svaren visar på en positiv utveckling. På Central förvaltningen att 86% (82) har svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljö samt diskriminering. 14% (13,5) har svarat "nej". 86 % (82) har svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för fysisk arbetsmiljö samt diskriminering. 14 % (13,5) har svarat "nej". På grundskolor och gymnasieskolor har 96% (92) har svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljö samt diskriminering. Drygt 4% (8) har svarat "nej" på frågan. 99% (96) har svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för fysisk arbetsmiljö samt diskriminering.
Finns en risk att utbildningsförvaltningens 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 framtagna.	Utbildningsförvaltningen kommer fortsatt erbjuda utbildningsinsatser inom ämnet och stödmaterial till verksamheterna för att bistå dem i deras fortsatta arbete med att hantera samt förbygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Vi följer kontinuerligt utveckling av ärenden och ser över om behov av kompletterande insatser behövs.	HR-enheten, Verksamhetens chefer	I medarbetarenkäten 2020 och i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.	Medarbetarenkäten 2020 visar att de flesta av medarbetarna på utbildningsförvaltningen svarar positivt att de känner till vart man ska vända sin om man upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier, index 82, 3 % svarar vet ej. Samma nivå som 2019. Om man på arbetsplatsen arbetar aktivt för medarbetarnas lika rättigheter och möjligheter visar ett index på 71. 1 procentenhet högre än 2019. 8% svarar vet ej på frågan. 2020 års uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen visar att riktlinjerna för kränkande särbehandling samt trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är i hög grad kommunicerade och används i verksamheten. Men det finns verksamheter som svarat "nej" eller "vet ej" på frågorna. Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder visar på Central förvaltningen att 95% (91) har svarat att helt eller delvis är riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier kommunicerad och används i verksamheten och drygt 5% (9) har svarat "nej" på frågan. På grundskolor och gymnasieskolor har 98% (94%) svarat helt eller delvis, att riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är kommunicerad och används i verksamheten. 2 % (5) har svarat "nej" på frågan. Positiv trend, jämförelse föregående år.
Risk att fördelningen av heltids- och deltidanställningar samt fördelningen av visstidsanställningar och tillsvidareanställningar inte bidrar till lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare på förvaltningen.	Arbetet att göra heltid till norm vid nyanställning och erbjuda ofrivillig deltidarbete heltid kommer fortgå under 2020 utifrån framtagna handlingsplan. 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.	HR-enheten, Chefer	HR-enheten följer kontinuerligt upp detta med berörda chefer utifrån framtagna statistik.	Under 2020 har arbetet med framtagande av statistik fortgått. I september 2019 utgjorde de deltidansställda 9,4 % av den totala anställningsvolymen på Utbildningsförvaltningen. Av de deltidansställda var 2,5 % män och 6,9 % kvinnor. I september 2020 utgjorde de deltidansställda 9,2 % av den totala anställningsvolymen. Av de deltidansställda var 2,5 % män och 6,7 % kvinnor. Av den totala anställningsvolymen är 1/3 män och 2/3 kvinnor. Under 2020 har HR-konsulter lyft frågan om ofrivillig deltidansställda i uppdragsdialoger med skolledningarna och resonerat kring eventuella lösningar för att kunna erbjuda heltidsanställning. Under 2020 gjordes en intern kommunikationssatsning där de två skolor med störst minskning av antalet deltidansställda mellan år 2017 och 2019 lyftes upp som goda exempel. Rektor från respektive skola fick berätta om vilka fördelar detta resulterat i och hur de har arbetat med frågan. Årligen sätts ett antal aktiviteter på HR-enheten för att arbeta för heltid som norm.
Risk att skolornas lokaler 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 SISAB slutför upphandling av entreprenörer. Därutöver beställer förvaltningen åtgärder med anledning av enskilda elevers behov.	Joachim Håkansson, Lee Orbesson, Niclas Westen, Malin Eriksson, Eva Broström. Lokalenheten på Central förvaltning.	Löpande	Löpande arbete
Risk att skolornas arbetsmiljö inte är tillgängliga för alla medarbetare och elever på grund av bristande kunskap eller bristande användning av aktuella riskbedömningsmallar.	I det systematiska arbetsmiljöarbetet lokalt säkerställs tillgänglighetsaspekterna i SVGs arbete med löpande riskbedömning samt vid förändring, när verksamheten genomför förändringar i lokaler eller omorganiseras. Fortsatt ska perspektivet alltid beaktas vid framtagande av material. Ny information på intranät framtagna om tillgänglighet kopplat till distansarbete och hörseleknedsättning. Intranätet uppdateras om arbetsanpassning.	Alla avdelningar, HR-enheten.	I förvaltningens årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen 2020.	Se svar punkt 10.

LÖNER OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR				
Risk att det finns osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män på utbildningsförvaltningen.	Erfarna barnskötare erbjuds möjlighet till vidareutbildning till lärare i fritidshem vid Södertörns högskola. Vikarieersättning ges till skolorna idag/v då studier sker. Utbildade barnskötare inom fritidshem ges möjlighet att läsa in utbildning till barnskötare/elevassistent. Kompetenshögande seminarier genomförs till gruppen barnskötare och fritidsledare i fritidshem.	Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning, KFE	Ärligen vid lönekartläggning.	Erfarna barnskötare har erbjudits möjlighet till vidareutbildning till lärare i fritidshem. Totalt 55 studerande barnskötare som läser den erfarenhetsbaserade utbildningen till lärare i fritidshem. Utbildade barnskötare inom fritidshem ges möjlighet att läsa in utbildning till barnskötare/elevassistent, totalt 44 medarbetare avslutat sin gymnasiala yrkesutbildning. Under hösten 2020 har 26 medarbetare börjat. För barnskötare och fritidsledare inom fritidshem har sex seminarier med olika teman anordnats under året. Mellan 20 - 80 personer har deltagit/tillfälle.
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. Utbildningsförvaltning n.	Ärligen vid lönekartläggning.	Stuens lönekartläggning för år 2020 pågår vid tidpunkten för framtagandet av denna dokumentation. Utifrån analys av lönekartläggningen 2019 upptäcktes inga osakliga löneskillnader i jämförelse av män och kvinnors löner inom lika befattningar, inga åtgärder vidtog därför gällande detta års översyn.
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 genomför en halvårs OSA-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. I grundläggande arbetsmiljöutbildning samt i Ny chef i utbildningsförvaltningen, knyts SAM och aktiva åtgärder ihop och i verktyg som ex riskbedömningsmallar.	HR-enheten.	Utvärderingar av kursen kontinuerligt efter varje genomfört tillfälle.	Under 2020 har en OSA workshop, två tillfällen med grundläggande arbetsmiljöutbildning samt två tillfällen Ny chef i utbildningsförvaltningen. Utbildningarna har fått goda utvärderingar och arbetet med aktiva åtgärder har förtydligats och upplevs enklare att omsätta i praktiken efter genomförd utbildning.
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.	HR-enheten	Utvärderingar av kursen kontinuerligt efter varje genomfört tillfälle.	Under 2020 har två utbildningar i grundläggande arbetsmiljöutbildning med chefer och skyddsombud samt fyra tillfällen för elevskyddsombud genomförts. Utbildningarna har fått goda utvärderingar och arbetet med aktiva åtgärder har förtydligats och upplevs enklare att omsätta i praktiken efter genomförd utbildning.
Risk att de stadsövergripande programmen för hbq-rättigheter, för barns rättigheter och inflytande samt för jämställdhet inte är implementerade i förvaltningens verksamheter.	Ta fram förslag på samordnade aktiviteter utifrån de stadsövergripande programmen för hbq-rättigheter, för barns rättigheter och inflytande samt för jämställdhet, särskilt fokus på att fortsätta arbetet med barns bästa i utredningar och beslut. MR-gruppen ska sammanställa utbildningar som tillhandahålls av förvaltningen och staden inom mänskliga rättigheter. Implementeras under 2020-2021. Intranät ska uppdateras med sammanställning av hur man kan arbeta med HBTQ. PK-avdelningen tillhandahåller utbildning för nya handläggare på central förvaltning, där kunskap om programmen ingår.	Alla avdelningar, Gruppen för mänskliga rättigheter (MR-gruppen).	Löpande, MR-gruppen	MR-gruppen har följt upp programmen samt delat erfarenheter om hur central förvaltning arbetar utifrån programmen. Ett nytt material med sammanställning av utbildningar som genomförs vid två tillfällen under året samt vid ett tillfälle utbildat nya handläggare i MR-frågor och de stadsövergripande programmen.
FÖRALDRASKAP 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 då så är möjligt.	Fortsatt implementering av mall i samband med att en medarbetare går på föräldraledighet. Mallen innehåller förslag på frågeställningar som kan användas i planeringssamtal inför, under och efter medarbetarens föräldraledighet. Tas upp i arbetsmiljöutbildningar såsom grundläggande arbetsmiljöutbildning och OSA. Länkas till på Intranätet. https://intranat.stockholm.se/Sidor/2017/11/Diskriminering-och-trakasserier/	HR-enheten, Chefer	I utbildningar följs exemplet upp som ett sätt att öka kunskapen om ämnet och vilket stödmaterial som finns.	Finns som exempel i mall för riskbedömning. Mallen är publicerad på intranätet och har kommunicerats i samband med grundläggande arbetsmiljöutbildning som genomförs vid två tillfällen under året samt vid ett workshop om organisatorisk och social arbetsmiljö.
REKRYTERING OCH BEFORDRAN				
Risk att förvaltningens verksamheter inte speglar 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. Ytterligare har ett frukostmöte för chefer genomförts hösten 2020 med temat "Att rekrytera för mångfald".	Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning	Utvärderingar av kursen kontinuerligt efter varje genomfört tillfälle.	Utbildning i kompetensbaserad rekrytering har erbjudits vid ett tillfälle under året till förvaltningens chefer, fackliga representanter och medarbetare som arbetar med rekrytering. Vårens utb ställdes in pga pandemin. Utvärdering visar på hög nöjdhet gällande nyttan av innehållet i arbetet. Utbildningen genomförs i samarbete med Serviceförvaltningen och behandlar praktiskt tillämplig av stadens riktlinjer och metod avseende rekrytering, bland annat med utgångspunkt i case medtagna av deltagarna.
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 stödmaterial såsom typannonser för de vanligaste befattningarna på förvaltningen, vilket kommer fortsätta framöver. Detta i syfte att motverka diskriminering och underlätta för verksamheterna.	Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning	Löpande	För att ytterligare minska den administrativa arbetsbelastningen för förvaltningens chefer och säkerställa att förvaltningens rekryteringar möter de behov och krav som finns i verksamheten i fråga om rätt kvalifikationer och förmodar, har förvaltningen identifierat tidigare publicerade typannonser som var i behov av en uppdatering. Totalt har elva annonser reviderats och uppdaterats för att öka kvaliteten och enhetligheten. Typannonserna har skickats ut på remiss till behöriga personer inom förvaltningen för kvalitetssäkring. De vanligaste förekommande befattningarna inom förvaltningen har identifierats och en prioriteringsordning har upprättats för det kommande arbetet med typannonser. Totalt kommer 17 annonser publiceras i Jobba i stan vid årsskiftet 2020/2021.
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.	Utbildningsförvaltning n, HR-enheten	Löpande	Löpande arbete

Bilaga 2				
Förvaltningsövergripande riskbedömning/handlingsplan för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen				
Arbetsplats: Utbildningsförvaltningen, Stockholm stad				
Verksamhetsår: 2019/2020				
Perspektiv: Utbildningsanordnare				
Diskriminering och hinder för lika rättigheter samt möjligheter Undersök risker för diskriminering, trakasserier, repressaker 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 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?	Vilken effekt fick åtgärden? Uppföljning 2020
Våra lokaler inte är tillräckligt anpassade och tillgängliga utifrån lagkrav.	Löpande i byggprojekt. Stödmaterial tas fram också från lokaliteten under hösten 2020 kring tillgänglighet i skolor. Materialet är främst ett stöd för skolorna att använda i samband med mindre ombyggnationer som beställs av skolan.	Lokalenheten	Följs upp löpande i pågående verksamhet, exempelvis vid avslutade lokalprojekt.	Löpande arbete
Risk att skolpersonal och skolledare inte har tillräcklig kompetens om skollagens bestämmelser om anmälningsskyldigheten och utredningsskyldigheten gällande kränkande behandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.	Utbildningsförvaltningen har tidigare erbjudit skolpersonal utbildning i arbete mot kränkande behandling och diskriminering. Utbildningarna har genomförts fysiskt. Med anledning av den rådande pandemin covid-19 har förvaltningen planerat att genomföra utbildningarna digitalt. En förhoppningen är att den kompetenshöjande insatsen kommer att nå fler medarbetare i stadens skolor. Vidare kommer huvudmannen till terminsstart läsåret 2020/2021 att ta fram en mall för plan mot kränkande behandling och diskriminering till stöd för stadens skolor.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen	Hösten 2020	Utbildningsförvaltningen har under hösten 2020 erbjudit en digital utbildning till skolledare och skolpersonal i arbete mot kränkande behandling och diskriminering. Utbildningen gavs vid tre tillfällen. Totalt deltog personal från cirka 45 stycken grundskolor samt några gymnasieskolor. Förvaltningen har efter utbildningarna sett en ökad efterfrågan på utbildningstillfällen. Vidare har huvudmannen under hösten tagit fram en mall för plan mot kränkande behandling och diskriminering till stöd för stadens skolor. Det är ännu för tidigt att dra långsiktiga slutsatser utifrån utbildningsinsatserna. Vidare har stadens rektorer fått information om att barnkonventionen blivit lag och särskilt om nationella minoriteters rättigheter.
Risk att skolorna lokalt inte dokumenterar och följer upp systematiskt det förbyggande och främjande arbetet med all kränkande behandling samt aktiva åtgärder mot diskriminering.	Utöver den ovan angivna kompetenshöjande insatsen, som också fokuserar på skolans dokumentationskrav och systematiska kvalitetsarbete, ska grundskoleavdelningen under året 2020 säkerställa införandet av ett ärendehanteringssystem för anmälningar, utredning, uppföljning anmälan kränkande behandling. Syftet är att uppföljningen ska bli enklare dels på huvudmannanivå dels på skolnivå. Systemet ska också minska skolans administration.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen	Hösten 2020	Fortsatt pågående arbete.
Risk att huvudmannen inte säkerställer utredningarnas kvalitet , ändamålsenliga åtgärder och tillfredställande uppföljning samt utredning för att motverka kränkande behandling.	Har huvudmannen arbetat med uppföljning av skolornas anmälningar och utredningar har diskuterats internt. För att minska administrationen ska ett nytt ärendehanteringssystem införas (digitalt anmälningssystem).	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen	2021	Fortsatt pågående arbete.
Risk att personal saknar tillräcklig kunskap om hur hederrelaterat våld och förtryck påverkar samt begränsar elevers möjlighet till att klara skolan och deras välbefinnande. Personal kan därför riskera att inte upptäcka en elev som är utsatt för hederrelaterat våld och förtryck samt kunskap om var de ska vända sig för att få stöd till eleven.	Under 2019 tog utbildningsförvaltningen fram en handlingsplan mot våld i nära relationer och hederrelaterat våld och förtryck. Under 2020 har förvaltningen arbetat med handlingsplanen. Utbildningsinsatser har erbjudits kring våld i nära relationer och hederrelaterat våld och förtryck.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen, ALE	Uppföljning av stadsrevisionen under hösten 2020. Deltagare, personal från elevhälsan, kommer under 2021 att få självskatta sina kunskaper. Underlaget ligger till grund för en revidering av handlingsplanen inför 2021-2025.	Löpande arbete
Risk att personal och elever inte har tillräcklig kunskap gällande HBTQ .	Avsatt medel inom området för gymnasieskolorna att söka.	Gymnasieavdelningen	Skolornas VB	Skolornas VB
Risk att personal och elever inte har tillräcklig kunskap gällande normkritiskt värdegrundarbete.	Ca 40 stycken skolor har fått medel och stöd för att utveckla sitt normkritiska värdegrundarbete, i detta ingår bland annat skolor som jobbar med våldsprevention. Vidare har staden erbjudit utbildningen Normkritik och våld.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen	Uppföljning har skett med respektive skola.	Löpande arbete
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.	Under 2019 planerades en översyn över ansvar för att uppdatera och säkerställa aktuell information webben. Webbplatsen är nu igång och förvaltningen arbetar kontinuerligt med att ha ett inkluderande perspektiv.	Kommunikationsavdelningen, Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen, ALE	2020	Löpande arbete