

**2019**

**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 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 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 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 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 2019.

### **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 2019.

### **1:3 Uppföljning och utvärdering av föregående års aktiva åtgärder**

Se **bilaga 3** för uppföljningen av 2018 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 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 arbetet fortsatt med att implementera den förvaltningsövergripande riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. En aktiv åtgärd har varit att i genomförda utbildningsinsatser riktade till chefer och skyddsombud stärka kunskapen om riktlinjen samt informerat om stödmaterial för fortsatt arbete på arbetsplatserna.

I den årligt genomförda förvaltningsövergripande uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen följs upp hur om riktlinjen är kommunicerad samt används i verksamheten. På Central förvaltningen har 91 % svarat helt eller delvis, att riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är kommunicerad och används i verksamheten och drygt 9 % har svarat ”nej” på frågan. På grundskolor och gymnasieskolor har 94 % svarat helt eller delvis, att riktlinjen avseende trakasserier, sexuella

trakasserier och repressalier är kommunicerad och används i verksamheten, 5 % har svarat ”nej” på frågan.

Årligen genomförs en för Stockholm stad gemensam Medarbetarenkät. Medarbetarenkäten 2019 visar att 81 % av medarbetarna på utbildningsförvaltningen svarar positivt (4 och 5, i en femgradig skala) att de känner till vart man ska vända sin om man upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. 64 % svarar positivt på att arbetsplatsen arbetar aktivt för medarbetarnas lika rättigheter och möjligheter.

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 2019 inhämtat skolornas planer mot kränkande behandling och diskriminering. Huvudmannen har gått igenom planerna och vid behov 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. Arbetet med kartläggningsfil kommer fortlöpande att utvärderas under 2020.

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

Huvudmannens anvisningar om upprättande av plan mot kränkande behandling och diskriminering på intranätet har setts över under året och uppdaterats. Detta för att säkerställa aktuell och korrekt information utifrån eventuella lagändringar och ny praxisbildning.

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.

### **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 december 2019 var könsfördelningen bland medarbetare på Utbildningsförvaltningen 68% kvinnor och 32% män, vilket är en liten förändring från 2018 då 69% var kvinnor och 31% var män.

Nyckeltalsinstitutets 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 2019 är ännu inte tillgängliga. 2018 års resultat visar att Stockholm stad är landets mest jämställda kommun med 130 p och Utbildningsförvaltningen har ett resultat på 119. En negativ trendutveckling är bruten och sedan 2017 pekar nu kurvan uppåt.

Andelen av det totala antalet yrkesgrupper som har en könsfördelning mellan 40–60% för år 2018 inom utbildningsförvaltningen 10 av totalt 53 yrkesgrupper (19%). Detta är en ökning i jämförelse med resultatet från 2017 (16%). Nyckeltalet för ledningsgrupp beskriver fördelningen av kvinnor och män i högsta ledningsgrupp. Det är om jämställt om värdet ligger mellan 40 - 60%. 30 % av chefer i högsta ledningsgrupp på utbildningsförvaltningen är kvinnor. Fördelningen av kön vid ledande positioner är en spegling av skolan som helhet, där kvinnor är överrepresenterade. 68 % av cheferna är kvinnor.

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 tyannonser 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 2019 pågår vid tidpunkten för framtagandet av denna dokumentation. I lönekartläggningen 2018 identifierades två befattningar på Utbildningsförvaltningen där medianlönen skiljde sig åt för kvinnor respektive män. Manliga resurspedagoger hade ett högre löneläge än kvinnor. En orsak är att männen har längre anställningstid än kvinnorna. Vid en mätning utifrån läget i oktober 2019 har löneskillnaden minskat något. 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.

*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 2018 upptäcktes inga osakliga löneskillnader i jämförelse av män och kvinnors löner inom likvärdiga befattningar, inga åtgärder vidtogs därför gällande detta års översyn.

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

Utifrån analys av lönekartläggningen 2017 visade att det mansdominerade yrket IT-samordnare hade en betydligt högre medianlön än det kvinnodominerade yrkena forskollärare samt fritidspedagoger.

Avdelningen för personal och kompetensförsörjning och IKT enheten har tagit fram kompetens- och kravprofiler för de befattningar som bedöms behövas inom digitaliseringsområdet på skolnivå. En kompetenskartläggning hos de medarbetare som har arbetsuppgifter kopplade till IKT har också gjorts. 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.

Avdelningen för personal och kompetensförsörjning har arbetat med riktade satsningar mot fritidspedagoger och barnskötare i fritidshemmet, men inget mot förskollärare i grundskolan.

Beträffande löneskillnaden mellan den högre medianlönen i det mansdominerade yrket IT-samordnare och den lägre medianlönen för det kvinnodominerade yrket förskollärare kan den förklaras av en högre medelålder för IT-samordnare. Därmed föreligger inte någon osaklig löneskillnad.

Staden har konstaterat i lönekartläggningen 2018 beträffande jämförelsen mellan den högre medianlönen för IT-samordnare än för den kvinnodominerade befattningen fritidspedagog att löneskillnaden kan förklaras med IT-samordnarnas högre ålder samt att utbildningskravet vid rekrytering av fritidspedagoger inte alltid följts vilket i sin tur innebär att dessa fått en lägre lönesättning. Utbildningsförvaltningen planerade att komma tillrätta med de upptäckta löneskillnaderna till 2019-12-31.

Erfarna barnskötare erbjuds möjlighet till vidareutbildning till lärare i fritidshem vid Södertörns högskola. Vikarieersättning ges till skolorna 1 dag/vecka då studier sker. Under 2019 har vikarieersättning utbetalats för totalt 60 studerande barnskötare som läser den erfarenhetsbaserade utbildningen till lärare i fritidshem.

För erfarna barnskötare har en fördjupningskurs anordnats i samarbete med Midsommarkransens gymnasium. Studierna bedrivs 1 dag per vecka under en termin och totalt har 18 medarbetare deltagit.

Utbildade barnskötare inom fritidshem ges möjlighet att läsa in utbildning till barnskötare/elevassistent. Under våren har två grupper med totalt 49 medarbetare avslutat sin gymnasiala yrkesutbildning för barnskötare/elevassistenter som saknar pedagogisk utbildning. Förvaltningen fortsätter samarbetet med Midsommarkransens gymnasium och har under hösten har 46 medarbetare påbörjat termin 1. Utbildningen genomförs under ett år med studier en dag per vecka.

För barnskötare och fritidsledare inom fritidshem har tre seminarier med olika teman anordnats under året. På seminariet om Lågaffektivt bemötande har 150 medarbetare deltagit, på seminariet om Neuropsykiatriska diagnoser har 169 medarbetare deltagit och på seminariet om Tydliggörande Pedagogik har 185 medarbetare deltagit.

## **5. Redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts** **5:1 Arbetsgivare**

*11§ I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagarer 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, kartläggningsverktyg, uppföljningssamtal med klassråd, antimobbinggrupper med mera. Även informationen som framkommer vid uppföljningssamtal med elevrådet, som har ansvaret att representera och öka elevers inflytande, är viktigt 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.

<b>Bilaga 1</b> Förvaltningsövergripande riskbedömning/handlingsplan för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen			
<b>Arbetsplats:</b> Utbildningsförvaltningen, Stockholm stad <b>Verksamhetsår:</b> 2019 <b>Perspektiv:</b> Arbetsgivare			
<b>Diskriminering och hinder för lika rättigheter samt möjligheter</b> 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?
<b>ARBETSFÖRHÅLLANDEN</b>			
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, MR-av gruppen
Finns en risk att utbildningsförvaltningens arbetsplatser inte undersöker och arbetar med aktiva åtgärder mot diskriminering.	Fortsatt implementering av riskbedömningsmall för arbetsmiljö samt diskriminering i utbildningar såsom ny chef, grundläggande arbetsmiljöutbildning samt OSA-workshop.	HR-enheten	I förvaltningens årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.
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 framtagen.	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.	HR-enheten, Personalutskottet, Chefer	I medarbetarenkäten 2020 och i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.
Risk att fördelningen av heltids- och deltidstillsättningar 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 deltidstjänstgöring.	HR-enheten, Chefer	HR-enheten följer kontinuerligt upp detta med berörda chefer utifrån framtagna statistik.
Risk att skolornas lokaler inte bidrar till tillgänglighet för både medarbetare.	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 stutför upplandning av entreprenörer. Därutöver beställer förvaltningen åtgärder med anledning av enskilda elevers behov.	Lokalenheten på Central förvaltning.	Löpande
Risk att skolornas arbetsmiljö inte är tillgängliga för alla medarbetare och elever på grund av bristande kunskap eller bristande användning av aktuella riskbedömningsmallar.	Riskbedömningsmallar kompletteras med tillgänglighetsaspekterna, för löpande riskbedömning samt vid förändring, när verksamheten genomför förändringar i lokaler eller omorganiseras. Fortsatt ska perspektivet alltid beaktas vid framtagande av material. Ny information tas fram på intranät (Lex film) samt nyhet om "Hur tillgänglig är din verksamhet?" i samarbete med kommunikation. Säkerställs även lokalt inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.	Alla avdelningar, HR-enheten.	I förvaltningens årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.
<b>LÖNER OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR</b>			
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.
<b>UTBILDNING OCH ÖVRIG KOMPETENSUTVECKLING</b>			
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 knyts SAM och aktiva åtgärder ihop och i verktyg som ex riskbedömningsmallar. Insatserna kommer fortsätta under 2020.	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 de stadsövergripande programmen för hbq-rättigheter, för barns rättigheter och inflytande samt för jämställdhet inte är implementerade i förvaltningens verksamheten.	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 barnens bästa i utredningar och beslut.	Gruppen för mänskliga rättigheter (MR-gruppen).	Löpande, regelbundna möten med arbetsgruppen.
<b>FÖRÄLDRASKAP OCH ARBETE</b>			
Utifrån tidigare undersökningar i mängfald och jämställdhetsplan framkom att inte alla chefer har samtal inför föräldradeltid och förlägger möten med hänsyn till de medarbetare som har barn.	Fortsatt implementering av mall i samband med att en medarbetare går på föräldradeltid. Mallen innehåller förslag på frågeställningar som kan användas i planeringsamtal inför, under och efter medarbetarens föräldradeltid. Tas upp i arbetsmiljöutbildningar såsom grundläggande arbetsmiljöutbildning och OSA.	HR-enheten, Chefer	I utbildningar följs exemplet upp som ett sätt att öka kunskapen om ämnet och vilket stödmaterial som finns.
<b>REKRYTERING OCH BEFORDRAN</b>			
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. I samarbete med befattningsgruppen se över nuvarande och kommande typannonser i syfte att säkerställa icke diskriminering samt komplettera information på intranät om rekrytering.	Avdelningen för personal- och kompetensförstärkning	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 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 uppmanas 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 kompetensförstärkning	Löpande
<b>ÖVRIGA RISKER</b>			
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	Utbildningsförvaltningen	Löpande

Bilaga 2			
Förvaltningsövergripande riskbedömning/handlingsplan för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen			
Arbetsplats: Utbildningsförvaltningen, Stockholm stad			
Verksamhetsår: 2019			
Perspektiv: Utbildningsanordnare			
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.			
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?
Risk att skolornas lokaler inte bidrar till tillgänglighet för elever.	När det gäller tillgänglighetsåtgärder så vid nybyggnation tillämpas byggnadsregler vilket innebär	Lokalenheten på Central förvaltning.	Löpande
Risk att skolpersonal och skollärare inte har tillräcklig kompetens om <i>skollagens</i> bestämmelser om anmälningskyldigheten och utredningskyldigheten gällande kränkande behandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.	Under 2019 har grundskoleavdelningen erbjudit två informationstillfällen om kränkande behandling och diskriminering för stadens skolpersonal. Vidare har 10 stycken riktade utbildningar genomförts för utvalda skolor på temat kränkande behandling och diskriminering och/eller trygghet och studiero. Alla grundskolors rektorer har fått information om att barnkonventionen blir lag och vilka förändringar den nya lagen kan komma att innebära i fråga om kränkande behandling och diskriminering. 4 utbildningar har genomförts av stadens barnombudsman rörande barnkonventionen, barns rätt samt anmälningsplikten till socialtjänsten för skolornas personal. Drygt 150 personer deltog i barnombudsmannens utbildning.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen	Utbildningsinsatserna har följts upp vid respektive insats. Deltagarna har då i olika former fått ge återkoppling på utbildningarna. Det är ännu för tidigt för att utvärdera de långsiktiga effekterna av utbildningsinsatserna.
Risk att skolorna lokalt inte dokumenterar och följer upp systematiskt det förbyggande och främjande arbetet med all kränkande behandling samt aktiva åtgärder mot diskriminering.	Under 2019 har grundskoleavdelningen följt upp skolornas plan mot kränkande behandling och diskriminering. Skolorna har givits erfordrig återkoppling på dessa, vilket varit mycket uppskattat. Grundskoleavdelningen planerar att erbjuda skolorna liknande uppföljning under våren 2020. Huvudmannen har också sett över de utarbetade anvisningarna för plan mot kränkande behandling och diskriminering.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen	Under våren 2019. Samtliga planer har följts upp av central förvaltning.
Risk att huvudmannen inte säkerställer utredningarnas kvalitet, ändamålsenliga åtgärder och tillfredställande uppföljning samt utredning för att motverka kränkande behandling.	Arbetet med uppföljning av ytterligare en kategori, kränkande behandling av sexuell karaktär, pågår fortfarande. Huvudmannen har under året diskuterat internt samt tillsammans med skolornas rektorer hur kategorin ska tolkas.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen	Löpande diskussioner under året. Tillsammans med rektorerna i enskilda samtal eller vid de anordnade utbildningsinsatserna.
Risk att personal saknar tillräcklig kunskap om hur våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck påverkar samt begränsar elevernas möjlighet till att klara skolan och deras välmående. Personal kan därför riskera att inte upptäcka en elev som är utsatt för våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck samt kunskap om var de ska vända sig för att få stöd till eleven.	Under 2019 har utbildningsförvaltningen tagit fram en handlingsplan mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Utbildningsinsatser har erbjudits kring könsstämning samt våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen, ALE	Utvärdering av utbildningsinsatserna kring könsstämning genomfördes i samband med utbildningen. Handlingsplanen antogs av utbildningsnämnden i november 2019 och kommer att följas upp under 2020.
Risk att personal och elever inte har tillräcklig kunskap gällande normkritiskt värdegrundsarbete.	I samarbete med Södertörns högskola och mångkulturellt center i Botkyrka har en utbildning i normkritik om 7,5 högskolepoäng erbjudits stadens anställda. Under 2019 har ett 30-tal skolor beviljats avsatta medel för att utveckla normkritiskt värdegrundsarbete.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen	Uppföljning har skett med respektive skola.
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.	Kommunikationsavdelningen, Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen, ALE	Huvudmannen har under 2019 gjort en översyn över information om kränkande behandling och diskriminering på stadens intranät. Lansering av nya Pedagog Stockholm har tagit längre tid än förväntat varför en fullgod översyn inte kunnat genomföras. Arbetet fortsätter 2020.

Bilaga 3				
Uppföljning av förvaltningsövergripande aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen				
Arbetsplats: Utbildningsförvaltningen, Stockholm stad				
Verksamhetsår: 2018				
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?
<b>Perspektiv: Arbetsgivare</b>				
<b>ARBETSFÖRHÅLLANDEN</b>				
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 riktlinjen samt rutin som finns framtagen.	Under året har riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier parter sammanställt 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, Personalskottet, Chefer	I medarbetarenkäten 2019 och i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.	Medarbetarenkäten 2019 visar att 81 % av medarbetarna på utbildningsförvaltningen svarar positivt (4 och 5, i en femgradig skala) att de känner till vart man ska vända sin om man upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. 64 % svarar positivt på att arbetsplatsen arbetar aktivt för medarbetarnas lika rättigheter och möjligheter. Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder visar på Central förvaltningen att 91 % har svarat att helt eller delvis är riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier kommunicerad och används i verksamheten och drygt 9 % har svarat "nej" på frågan. På grundskolor och gymnasieskolor har 94 % svarat helt eller delvis, att riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är kommunicerad och används i verksamheten, 5 % har svarat "nej" på frågan.
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 omarbetsats partners gemensamt för att öka måluppfyllelsen och kvaliteten i enheternas systematiska arbetsmiljöarbete där aktiva åtgärder ingår. Nya frågor har även tillkommit exempelvis om risker för diskriminering undersöks och åtgärds 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, Personalskottet, Chefer, Samverkan/grupper	Uppföljningen ska behandlas i samverkan/grupp eller vid arbetsplatsråd och resultatet för 2019-års årliga uppföljning kommer att följas upp av förvaltningen.	En sätt att knyta samman processen för SAM samt aktiva åtgärder har varit att i Riskbedömnings-/handlingsplansmallar inkludera att även att undersöka risker för aktiva åtgärder. Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder visar på Central förvaltningen att 82 % har svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljö samt diskriminering. 13,5 % har svarat "nej". 82 % har svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för fysisk arbetsmiljö samt diskriminering. 13,5 % har svarat "nej". På grundskolor och gymnasieskolor har 92 % har svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljö samt diskriminering. Drygt 8 % har svarat "nej" på frågan. 96 % har svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för fysiskt arbetsmiljö samt diskriminering.
Risk att de stadsövergripande programmen för hbq-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 hbq-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.	MR-gruppen har under året arbetat för att skapa bättre struktur för gruppens arbete. Pågående arbete är planering och utveckling av inbudsdiagram, inventering av behov från central förvaltning och planering av aktiviteter. En kommunikationsplan är framtagen och under utveckling.
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 löstbegränsat 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 helhjärt till norm vid nyanställning och erbjuda ofrivilligt deltidarbetsande heltid.	HR-enheten, Chefer	HR-enheten följer kontinuerligt upp detta med berörda chefer utifrån framtagen statistik.	Under 2019 har befintlig statistik setts över för att få en aktuell bild av vilka som är deltidsanställda samt hur statistiken ska följas upp, för bättre uppföljning. HR-konsulter har på uppdragsdialoger följt upp på individnivå vilka som är ofrivilligt deltidsanställda. Att sprida goda exempel -ej klart. Ärligen satts antal aktiviteter på HR-enheten för att arbeta för heltid som norm.
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 arbetsplatsråd tagits fram partners gemensamt med delar från Snt arbetslivs utbildningsmaterial och Stockholms stads personalpolicy. Syftet med materialet är bland annat att möjliggöra för dialog i arbetet med aktiva åtgärder mellan medarbetare och chefer 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.	APT materialet har i dialog följs upp bland förvaltningens chefer och reviderats löpande. Fortsatt arbete under 2020.
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.	Se svar ovan, rad 9
Risk för att en könsegraderad toaletskyllning 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 aktiv 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, Samverkan/grupper.	I utbildningar följs exemplet upp som ett sätt att öka kunskapen om ämnet och att fler toaletter blir könsneutrala framöver.	Tas upp som exempel i elevskyddsombudsutbildning vilket genomförs fyra ggr/år. Finns fortsatt med som exempel i riskbedömningsmallarna
Risk att skolornas 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 avhjälpna händer, 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.	Lokaliteten på Central förvaltning.	Kontinuerligt av lokaliteten under året.	Genom åtgärderna säkerställs att tillgänglighet ökar. Vid nybyggnation och större renoveringar säkerställs tillgänglighetskraven genom nybyggnadsregler. Skolor ansvar själva för investeringar upp till 500 000sek. Arbetet med publika lokaler är fortsatt vilande.

<b>LÖNER OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR</b>					
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.	Stadens lönekartläggning för år 2019 pågår. I lönekartläggningen 2018 identifierades två befattningar på Utbildningsförvaltningen där medianlönen skilde sig åt för kvinnor respektive män. Manliga resurspedagoger hade ett högre löneläge än kvinnor. En orsak är att männen har längre anställningstid än kvinnorna. Vid en mätning utförd i oktober 2019 har löneskillnaden minskat något. 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. Vid jämförelse av män och kvinnors löner inom likvärdiga befattningar har inte stadens lönekartläggning kunnat påvisa några löneskillnader som skulle kunna vara osakliga. Vi har inga återstående rester att hantera från tidigare lönekartläggnings handlingsplaner.	
<b>UTBILDNING OCH ÖVRIG KOMPETENSUTVECKLING</b>					
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 halvårs 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 genomförd tillfälle.	Under 2019 har två workshops med chefer och skyddsombud. Utbildningen har fått goda utvärderingar och arbetet med aktiva åtgärder har förtydligat 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. Förvaltningen har även erbjudit gratisbiljetter till Mänskliga rättighetsdagarna till alla elevskyddsombud som gått kursen.	HR-enheten	Utvärderingar av kursen kontinuerligt efter varje genomförd tillfälle.	Under 2019 har två utbildningar i grundläggande arbetsmiljöutbildning med chefer och skyddsombud samt för elevskyddsombud genomförts. Utbildningen har fått goda utvärderingar och arbetet med aktiva åtgärder har förtydligat och upplevs enklare att omsätta i praktiken efter genomförd utbildning.	
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.	Under 2019 har en utbildning på 7,5 hp i normkritik erbjudits skolornas personal. Två nya skolor har genomfört diplomutbildningen i HBTQ för all personal under 2019. Ett tjugotal skolor har under året grundutbildat sin personal inom normer och genus. Internt inom avdelningen så fattade avdelningschef beslut om att genomföra ytterligare en omgång av HBTQ-diplomeringen under hösten 2019. Detta för att nyanställda inom avdelningen också skulle få samma utbildning och i förlängningen också kunna leva upp till diplomeringen. Eftersom avdelningen inte hade tillräckligt många nyanställda för att fylla samtliga utbildningsplatser så överläts de tomma stolarna till andra avdelningar inom förvaltningen. Detta innebär att ett antal handläggare och samordnare från grundskoleavdelningen och avdelningen för ekonomi och styrning nu också genomgår utbildningen.	
<b>FÖRÄLDRASKAP OCH ARBETE</b>					
Utifrån tidigare undersökningar i mångfald och jämställdhetsplan framkom att inte alla chefer har samtal inför föräldradeltagande 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 föräldradeltagande. Mallen innehåller förslag på frågeställningar som kan användas i planeringsamtal inför, under och efter medarbetarens föräldradeltagande. Som en aktiv åtgärd har förvaltningen även lagt till det nya exemplet "Förelägs 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.	Finns som exempel i mall för riskbedömning. Arbetet fortsätter under 2020 att implementera exemplet på arbetsmiljöutbildningar.	
<b>REKRYTERING OCH BEFORDRAN</b>					
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.	Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning	Utvärderingar av kursen kontinuerligt efter varje genomförd tillfälle.	Utbildning i kompetensbaserad rekrytering har erbjudits vid två tillfällen under året till förvaltningens chefer, fackliga representanter och medarbetare som arbetar med rekrytering. Utvärderingar 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. Rekryterande chefer uppmanas 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.	För att ytterligare minska den administrativa arbetsbelastningen för förvaltningens chefer och säkerställa att förvaltningens rekryteringar möter de behov och krav som finns i verksamheterna i fråga om rätt kvalifikationer och förmågor, har förvaltningen identifierat ytterligare 8 befattningar som typannonser som har tagits fram. Dessa annonser kommer att finnas tillgängliga för förvaltningens chefer och rekryterande personal i Jobba i stan vid årsskiftet 2019/2020.	
<b>ÖVRIGA RISKER</b>					
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.	Utbildningsförvaltningen	Kontinuerligt under 2019.	Har genomförts kontinuerligt och bevakats i samband med framtagande av ny information samt publicering på intranät. Kvarvarande risk.	



Perspektiv: Utbildningsanordnare				
Risk att skolpersonal och skolledare 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.	Grundskoleavdelningen och gymnasieavdelningen	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 ytterligare stödsatser för att säkerställa att detta sker.	Huvudmannen bedömer att utbildningsinsatserna och uppföljningen av antalet inkomna anmälningar om kränkande behandling till huvudmannen har bidragit till att grundskolornas anmälningsskyldighet ökat. Under 2018 inkom 5 383 anmälningar om kränkande behandling till huvudmannen (till och med november) vilket är en ökning med drygt 50 procent i jämförelse med 2017. Även gymnasieavdelningen ser en ökning av antalet inkomna anmälningar.
Risk att skolpersonal och skolledare inte har tillräcklig kompetens om skollagens bestämmelser om anmälningsskyldigheten och utredningsskyldigheten 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 (køn och studie) 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.	Grundskoleavdelningen planerar att gå igenom grundskolornas plan mot kränkande behandling och diskriminering under 2019. Skolorna ska ges erforderlig återkoppling på planerna. Huvudmannens kartläggningsfil ska då ha varit till hjälp för skolorna vid utformandet av plan mot kränkande behandling och diskriminering. Många skolor har under året uttryckt uppskattning över kartläggningsverktyget. Gymnasieavdelningen återkopplar anmälningarna till berörd skola vid behov.
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 förbyggande 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.	Skolorna använder kartläggningsverktyget i olika utsträckning och implementeringsarbetet kommer fortgå under 2019.
Risk att huvudmannen inte säkerställer utredningarnas kvalitet, ändamålsenliga åtgärder och tillförlitande 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.	Huvudmannen ger löpande återkoppling på skolornas utredningar. Grundskoleavdelningen gör också en sammanställning av antalet anmälningar per skola, vilket återkopplas till respektive grundskolechef. Information om bristande utredningar eller dokumentation återkopplas också till respektive grundskolechef. Gymnasieavdelningen återkopplar till berörd skola vid behov.
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.	Intranätet har uppdaterats för att säkerställa att aktuell information finns.
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.	Gruppen för Mänskliga rättigheter arbetar med frågorna löpande, med representation från förvaltningens avdelningar. Övriga forum för erfarenhetsutbyte har ej påbörjats.
Risk att personal saknar tillräcklig kunskap om hur hedersrelaterat 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 hedersrelaterat våld och förtryck samt kunskap om var de ska vända sig för att få stöd till eleven.	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 flera skolor.	Avdelningen för lärande och elevhälsa. Grundskoleavdelningen.	Under 2019 genom utvärderingar och mätningar.	Under året har en handlingsplan mot våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck tagits fram under året. Syftet med handlingsplanen är att säkerställa tydlig ansvarsfördelning och struktur för skolornas arbete att motverka våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck för stadens barn och ungdomar. (Planen var upp i kommunfullmäktige förra veckan - ligger inte ännu på Insyn). MVP lektioner kring hedersrelaterat våld och förtryck och rasism har pilottestats under året. Revidering av materialet och lektionerna pågår under hösten 2019. Ett tjugotal skolor har grundutbildat sin personal kring våldsprevention, normer och genus under 2019. Även några gymnasieskolor använder MVP i sitt normkritiska värdegrundsbete.