

Utbildningsnämnden**Uppföljningsrapport Jämställdhets-
och mångfaldsplan**

Avseende period 2017

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	2
2	Samverkan.....	3
3	Arbetsförhållanden.....	4
3.1	Uppföljning.....	4
	4§ Lämpliga arbetsförhållanden.....	4
	5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap.....	6
	6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier.....	8
4	Rekrytering.....	10
4.1	Uppföljning.....	10
	7§ Möjlighet att söka lediga anställningar.....	10
	8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	11
	9§ Insatser vid ojämn könsfördelning.....	12
5	Lönefrågor.....	14
5.1	Uppföljning.....	14
	10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor.....	14
	11§ Handlingsplan för jämställda löner.....	15
6	Tillägg och ändringar från föregående år.....	16

1 Inledning

Jämställdhet och mångfald är ett förbättrings- och kvalitetshöjande arbete som handlar om att skapa förutsättningar för demokrati, rättvisa mellan individer och grupper samt att följa lagar och avtal. Arbetet kan i förlängningen leda till ökad effektivitet, produktivitet och lönsamhet.

För Stockholms stad som stor arbetsgivare och i kraft av de verksamheter som staden utför, är det särskilt viktigt att alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Det är en förutsättning för att staden som arbetsgivare ska kunna leva upp till de krav som finns i diskrimineringslagstiftningen, Europeiska deklarationen för jämställdhet och internationella konventioner som rör allas rätt till demokrati och trygghet.

Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

Definitioner

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen skyddar mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och mot instruktioner att diskriminera. Det är dessutom förbjudet att utsätta någon som gjort en anmälan för repressalier. Lagen ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Diskrimineringsombudsmannen ansvarar för att lagen efterföljs.

Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män och betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Diskriminering definitioner enligt diskrimineringslagen¹ kap 4 § omfattar direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera.

- *Direkt diskriminering* är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Indirekt diskriminering* är att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
- *Trakasserier* är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

- *Sexuella trakasserier* är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- *Kön*: Att någon är kvinna eller man.
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck*: Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- *Etnisk tillhörighet*: Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- *Funktionshinder*: Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- *Sexuell läggning*: Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- *Ålder*: Uppnådd levnadslängd.

Aktiva åtgärder är åtgärder som vidtas för att främja lika rättigheter och möjligheter. De syftar inte i första hand på åtgärder i enskilda fall utan på åtgärder som är framtidsytande och av generell och kollektiv natur. Åtgärderna ska vara pådrivande för att motverka diskriminering.

Jämlikhet handlar om alla individers lika värde det vill säga att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Mångfald Ett samhälle med mångfald som grund utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningar

Likabehandling innebär att alla människor ges likvärdiga förutsättningar att ta del i samhället. Alla människor ska garanteras möjligheter, oberoende av deras skiftande förutsättningar. Människors utgångsläge och behov är individuella. Den enskilda individen är unik och inte representant för en grupp. Likabehandling innebär inte att alla ska behandlas lika.

Inkludering att alla individer inbegrips, olikheter uppskattas, respekteras och tillåts.

Nämndernas och styrelsernas arbete

Under 2017 har utbildningsförvaltningen arbetat med de aktiviteter och mål som finns i jämställdhets- och mångfaldsplanen, vilka utvärderas i denna uppföljningsrapport. Jämställdhets- och mångfaldsplanen samt uppföljningen av planen är dock utformad utifrån gällande lagstiftning 2016 och från den 1 januari 2017 ställs andra krav på arbetsgivaren i samband med att förändringar i tredje kapitlet i diskrimineringslagen trädde i kraft. Bland annat innebär det förändrade dokumentationskrav samt arbetssätt avseende aktiva åtgärder. Organiseringen av och arbetet med implementeringen av förändringen har utgjort en stor del av förvaltningens arbete inom området under 2017 och de förvaltningsövergripande aktiva åtgärder som har vidtagits under året kommer också att följas upp i rapporten i enlighet med de ändrade kraven kring dokumentation.

2 Samverkan

I arbetet med implementering av förändringen i diskrimineringslagen har förvaltningen tillsammans med fackliga representanter tagit fram stödmaterial till enheterna i arbetet med aktiva åtgärder. En förvaltningsövergripande riktlinje och rutin mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, en processkarta för utredning av trakasserier samt riskbedömningsmallar för både den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt den fysiska arbetsmiljön där ett avsnitt om diskriminering och hinder för lika möjligheter ingår har samverkats.

För att säkerställa att arbetet med aktiva åtgärder på enhetsnivå sker i samverkan med arbetstagare och omfattar alla fyra steg som ingår i arbetet, det vill säga från undersökning till eventuella åtgärder som behöver vidtas och uppföljning, ska enheterna redogöra för hur samverkansskyldigheten uppfyllts i riskbedömningarna som ska behandlas i lokal samverkansgrupp.

3 Arbetsförhållanden

3.1 Uppföljning

4§ Lämpliga arbetsförhållanden

Beskrivning

Vilka åtgärder planerar arbetsgivaren genomföra för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Mål:

- **Arbetsförhållanden av såväl fysisk som organisatorisk och social art ska lämpa sig för alla medarbetare**

Beskrivning

Fakta/Nuläge

Under 2017 genomfördes en medarbetarenkät där ett AMI på 80 uppmättes. Målet för AMI 2017 var 81.

Utbildningsförvaltningens årsmål gällande total sjukfrånvaro 2017 var 5,0%. Siffror för helåret 2017 är ej tillgängliga vid tidpunkten för uppföljningen. Den totala sjukfrånvaron i oktober 2017 (rullande 12 månader) var 5,57%, 6,23% för kvinnor och 4,09% för män (2,14 procentenheters skillnad).

Andel heltidsanställningar var per oktober 2017 88,7 %.

Önskvärt resultat

Utbildningsförvaltningen ska vara en arbetsplats där medarbetarna trivs och har en hälsosam arbetsmiljö. Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla och ett öppet arbetsklimat ska främja delaktighet, engagemang och trivsel på arbetsplatsen.

Uppföljningsmetod

Statistik över sjukfrånvaro. Medarbetarenkät.

Analys

Utbildningsförvaltningen har under 2017 bedrivit ett aktivt hälsofrämjande arbete för att minska sjukfrånvaron på förvaltningen samt främja hälsa i arbetslivet. Kontinuerlig tillhållning av statistik över sjukfrånvaro samt uppföljning av kort- och långtidssjukfrånvaro på

individnivå har tillsammans med verksamheternas chefer skett i syfte att identifiera tidiga signaler och ta fram handlingsplaner för att minska sjukfrånvaron. Samarbetet med företagshälsovården avseende preventiva insatser på individ- som på gruppnivå har fortsatt och under året har förvaltningen genomfört stresshanteringskurser, hälsosamtal samt Feel-goodsamtal via företagshälsovården. Förvaltningen har vidare reviderat rehabiliteringsutbildningen för chefer för att bättre möta chefernas behov av kompetensutveckling inom området och genomfört riktade utbildningsinsatser för yrkesgrupper såsom exempelvis elevassistenter och barnskötare i syfte att stärka medarbetarna i sin yrkesroll. Dessa grupper har identifierats som grupper med hög sjukfrånvaro.

Efter året kan det konstateras att den totala sjukfrånvaron på utbildningsförvaltningen dock i stort sett är oförändrad i förhållande till den rullande 12-månaderssjukfrånvaro som uppmättes vid motsvarande tidpunkt 2016 och målet om en total sjukfrånvaro på 5% nåddes inte 2017. Avseende kvinnors totala sjukfrånvaro har en minskning med 0,04 procentenheter skett jämfört med föregående år då sjukfrånvaron uppgick till 6,27% (rullande 12 månader, okt 2016). En minskning noterades även för den totala sjukfrånvaron bland män i oktober 2017 (rullande 12 månader) jämfört med samma tid 2016 med 0,02 procentenheter (rullande 12 månader, okt 2016: 4,11%). Trots att den totala sjukfrånvaron bland kvinnor har minskat i större omfattning än män i förvaltningen har kvinnor dock fortsatt högre total sjukfrånvaro än män och målet om ingen skillnad i sjukfrånvaro mellan könen 2017 uppnås inte. Tendenserna avseende skillnader i sjukfrånvaro mellan könen kan noteras i den statistik som SCB tagit fram avseende total sjukfrånvaro för respektive kön inom kommunsektorn.

Under året har 7 stycken nyanmälningar gjorts från medarbetare med önskemål om heltid. Förvaltningen har under vår- och hösttermin varit i kontakt med alla chefer som har medarbetare som är ofrivilligt deltidsanställda för att följa upp möjligheterna till heltid för respektive medarbetare samt stöttat cheferna i deras arbete. Under 2017 har 13 medarbetare som anmält in att de önskar heltid fått en tjänst motsvarande heltid tillsvidare och i december 2017 kvarstår 29 anmälningar om önskemål om heltid.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
 AMI i medarbetarenkäten	81	80	 Age-management, åldersmedvetet ledarskap, ingår i arbetsmiljöutbildning för chefer	HR	2016-12-31
Analys Ingen medarbetarenkät genomfördes 2016 men under 2015 uppmättes ett AMI på 79. En förbättring sedan 2015 har skett men förvaltningen når inte målet 2017 om ett AMI på 81.			Analys Denna aktivitet genomfördes under 2016.		
			 Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska tas fram	HR	2016-12-31
			Analys Denna aktivitet genomfördes under 2016.		
			 Upprättar handlingsplaner och vidtar åtgärder för att åstadkomma förbättring utifrån resultat i medarbetarenkäten	Samtliga chefer	2018-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Skillnad i sjukfrånvaron mellan kvinnor och män	0 %	2,14 %	▶ Aktivt arbeta med att följa rehabiliteringsprocessen, vidta tidiga insatser vid sjukfrånvaro samt aktivt arbeta för att sänka sjukfrånvaron.	Samtliga chefer	2018-12-31
Analys Siffror för helåret 2017 är ej tillgängliga ännu. Aktuella siffror är hämtade oktober 2017 (rullande 12 månader). Den uppmätta skillnaden på 2,14 procentenheter är över årsmålet för 2017.					
◆ Total sjukfrånvaro	5 %	5,6 %	▶ Aktivt arbeta med att följa rehabiliteringsprocessen, vidta tidiga insatser vid sjukfrånvaro samt aktivt arbeta för att sänka sjukfrånvaron.	Samtliga chefer	2018-12-31
Analys Siffror för helåret 2017 är ej tillgängliga ännu. Den totala sjukfrånvaron var i oktober 2017 (rullande 12 månader) var 5,6, vilket är högre än årsmålet för 2017.			✓ Stöd i livshälsa och livsbalans kan erbjudas medarbetare då det bedöms som lämplig åtgärd	Samtliga chefer	2018-12-31
			Analys Genomfördes under 2016 och 2017.		
			✓ Utveckla mer lättillgängligt statistikunderlag i syfte att säkerställa tidiga insatser	Personalhandläggare/ Personalenhet	2018-12-31
			Analys Denna aktivitet genomfördes under 2016. Under 2017 har förvaltningen fortsatt kontinuerligt utvecklat statistiken.		

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Mål:

- **Arbetet på förvaltningens arbetsplatser ska vara organiserat på sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och förvärvsarbete**

Beskrivning

Fakta/Nuläge

För att följa upp förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan skickades i november 2017 en enkät ut som riktade sig till samtliga chefer på enhets- och avdelningsnivå inom utbildningsförvaltningen (totalt 709 chefer). Enbart de med personalansvar uppmanades att besvara

enkäten. Totalt besvarades enkäten av 205 chefer. På frågan rörande om de haft enskilda samtal med medarbetare inför föräldraledighet i syfte att komma överens om hur kontakten med arbetsplatsen skall se ut under ledigheten uppgav 39% (80 av 205) av de svarande att de ej haft medarbetare som ska gå/har gått på föräldraledighet i år. Av de svarande som svarat ja eller nej på frågan, uppgav 77% (96 av 125) av dessa att de haft enskilda samtal (årsmål 2017: 100%).

På frågan om cheferna förlägger möten med hänsyn till småbarnsföräldrars/partiellt föräldraledigas behov uppgav 65 % (134 av 205) av de svarande cheferna att de förlägger möten med hänsyn till småbarnsföräldrars/partiellt föräldraledigas behov (årsmål 2017: 100%).

Önskvärt resultat

Utbildningsförvaltningen ska underlätta för arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap samt uppmuntra medarbetare, oavsett kön, att nyttja sin rätt till föräldraledighet.

Uppföljningsmetod

Enkät till chefer med personalansvar på Utbildningsförvaltningen.

Analys

Inledningsvis bör det konstateras att svarsfrekvensen på den enkät som skickades ut till chefer på utbildningsförvaltningen på 29% är en ökning från föregående år (24%, 2016). Trots detta kan det fortsatt låga deltagandet påverka möjligheterna att dra adekvata slutsatser av underlaget från enkätundersökningen.

Jämfört med förra året tycks andelen chefer som hållit enskilda samtal med medarbetare som står inför att gå på föräldraledighet i syfte att komma överens om hur kontakten med arbetsplatsen under ledigheten ska se ut ökat (72 %, 2016) dock uppnås målet om 100% inte i år. Vidare kan en ökning även konstateras gällande att de svarande förlägger möten med hänsyn till småbarnsföräldrars/partiellt föräldraledigas behov (64%, 2016). Målet om 100% uppnåddes ej.

Förvaltningen har fortsatt att erbjuda utbildningen i ledigheter riktat till förvaltningens chefer där bland annat rådande lagstiftning kring föräldraledighet tas upp.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel chefer som fört enskilda samtal med medarbetare inför föräldraledighet i syfte att komma överens om hur kontakten med arbetsplatsen under ledigheten skall se ut.	100 %	77 %	▶ Enskilda samtal med berörda medarbetare inför föräldraledighet	Samtliga chefer	2018-12-31
■ Andel chefer som uppger att de förlägger möten med hänsyn till småbarnsföräldrars/partiellt föräldraledigas behov.	100 %	65 %	▶ Chefer uppmanas att diskutera möjligheten att förena föräldraskap och förvärvsarbete med sina medarbetare samt genomföra rimliga åtgärder för att underlätta detta.	Samtliga chefer	2018-12-31

6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Beskrivning

Här ska arbetsgivaren redovisa åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier. Bifoga eller hänvisa till policy och rutiner mot kränkande behandling inkluderande trakasserier.

Mål:

• **Förvaltningens arbetsplatser ska vara fria från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.**

Beskrivning

Fakta/Nuläge

I 2017 års medarbetarenkät uppgav 83% av medarbetarna på utbildningsförvaltningen att de känner sig respekterade av sina kollegor på arbetsplatsen. På frågan avseende om alla på arbetsplatsen behandlas med respekt uppgav 65% positiva svar på frågan. Utbildningsförvaltningens tilläggsfrågor innehöll även frågan ”på min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett kön” där 76% av medarbetarna uppgav att det stämde.

I den enkät som skickades under 2017 till förvaltningens chefer med personalansvar uppgav 90% (185 av 205) av de svarande att det fanns dokumenterade, och av medarbetarna kända, rutiner för vart man som medarbetare kan vända sig om man upplever att trakasserier, kränkningar eller diskriminering förekommer. 84% (172 av 205) av de svarande uppgav att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling har diskuterats i år på APT. Bland de som svarat nej på frågan uppgav 4 stycken att det tas upp i andra forum eller ska tas upp på APT. Årsmålen på följande mätetal 2017 var 100%.

Önskvärt resultat

Arbetsplatserna inom utbildningsförvaltning ska vara fria från diskriminering, kränkande särbehandling (mobbning, psykiskt våld, social utstötning), trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Chefer och medarbetare ska ha kännedom om stadens policy och rutiner angående detta.

Uppföljningsmetod

Enkät till chefer med personalansvar på utbildningsförvaltningen. Medarbetarenkäten.

Analys

Ändringen i diskrimineringslagen ställer krav på att arbetsgivare ska vidta aktiva åtgärder vilket innebär förebyggande och främjande åtgärder som motverkar diskriminering och ger lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett diskrimineringsgrund. Arbetet med aktiva åtgärder ska nu omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder, vilket är en ändring från tidigare då arbetsgivare bara behövt arbeta aktivt med kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning.

En förvaltningsövergripande riktlinje och rutin mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt en processkarta för utredning av trakasserier har samverkats samt kommunicerats ut under året i syfte att säkerställa att informationen når berörda medarbetare, bland annat

genom frukostmöte för chefer. Rutinen och riktlinjen redogör för hur chefer ska agera om medarbetare upplever sig utsatta för trakasserier och innehåller också information om hur medarbetare kan agera vid upplevelse av trakasserier eller om en kollega upplever sig trakasserad.

Vidare har förvaltningen tagit fram visst stödmaterial inför arbetsplatsträffar i syfte att underlätta för chefer att på ett enkelt sätt kunna arbeta med frågor kring diskriminering, trakasserier samt kränkande särbehandling och materialet kommer fortsätta att vidareutvecklas under nästa år.

Vid uppföljning (genom tidigare nämnd enkät) kan det efter året konstateras att antalet chefer som uppger att det finns dokumenterade och av medarbetare kända rutiner för vart man som medarbetare ska vända sig om man upplever att trakasserier, kränkningar eller diskriminering förekommer har ökat mot föregående år (2016: 84%). En ökning har även skett avseende andelen chefer som diskuterat diskriminering, trakasserier och kränkande behandling på APT jämfört med tidigare år (2016: 79%).

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
♦ Andelen chefer som i år under APT diskuterat diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i syfte att höja kunskapen inom området samt lyfta frågorna	100 %	84 %	▶ Diskriminering, trakasserier och kränkande behandling diskuteras årligen av chefer och medarbetare på APT i syfte att höja kunskapen inom området samt lyfta frågorna.	Samtliga chefer	2018-12-31
♦ Det finns dokumenterade, och av medarbetarna kända, rutiner för vart man som medarbetare kan vända sig om man upplever att trakasserier, kränkningar eller diskriminering förekommer	100 %	90 %	▶ Följa upp att enheter där diskriminering eller kränkande behandling förekommer, arbetar för att motverka detta.	HR	2018-12-31
			✓ Revidera och utveckla rutinen för hur man förebygger och utreder diskriminering och kränkande behandling samt uppdatera BAM- och SAM-utbildningar för chefer med detta, utifrån den nya AFS som träder i kraft i mars 2016.	HR	2016-12-31
			Analys Denna aktivitet genomfördes 2017.		
			▶ Säkerställa dokumenterade rutiner som tydliggör vart medarbetare vänder sig om de upplever diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling	Samtliga chefer	2018-12-31
			Analys Under 2017 har en förvaltningsövergripande riktlinje och rutin mot trakasserier, sexuella trakasserier och represalier tagits fram. Sedan tidigare finns centrala riktlinjer avseende kränkande särbehandling.		

4 Rekrytering

4.1 Uppföljning

7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

Beskrivning

Vad planerar arbetsgivaren göra för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Mål:

- **Arbetsgivaren ska möjliggöra att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar**

Beskrivning

Nuläge/Fakta

Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning ger utbildning i kompetensbaserad rekrytering ur ett icke-diskriminerande perspektiv till målgruppen rektorer/chefer samt fackliga representanter som deltar i rekrytering på central nivå. Under 2017 har 13 deltagare genomfört utbildningen Kompetensbaserad rekrytering och förvaltningens riktlinjer.

Antalet inskrivna deltagare i verksamhetsbaserade aktiviteter inom ramen för utbildningsförvaltningens projekt "Från nyanländ till nyanställd lärare" med länsstyrelsen i Stockholm, Stockholms universitet och Arbetsmarknadsförvaltningen var under 2017 152 stycken och nätverket för rekrytering av nyanlända pedagoger har fortgått.

Önskvärt resultat

Utbildningsförvaltningen utannonserar samtliga lediga tjänster i stadens rekryteringssystem. Tjänster som är kortare än 3 månader kan undantas från detta. Kompetensbaserad rekrytering används som metod och därigenom ökar likabehandling och risken för diskriminering minskar.

Uppföljningsmetod

Antal chefer som genomgått utbildning i kompetensbaserad rekrytering.

Analys

Förvaltningen erbjuder sedan flera år tillbaka årligen utbildning i kompetensbaserad rekrytering och förra året genomgick 58 chefer utbildningen. Under 2017 genomförde 13 chefer utbildningen i kompetensbaserad rekrytering, vilket är färre än årsmålet om 30 stycken. Utbildningstillfällen ges utifrån efterfrågan och en möjlig förklaring till det låga deltagandet kan vara detta. Dessutom erbjöd förvaltningen under 2017 även utbildningen Anställa rätt där 26 chefer deltog. Utbildningen tar bland annat upp lika rättigheter och möjligheter, diskrimineringsgrunderna, anställningsformer och rutinerna vid rekrytering.

Vidare har förvaltningen fortsatt implementeringen av det nya rekryteringssystemet Jobba i

stan och utformat typannonser för flera befattningar inom förvaltningen som chefer kan använda sig av vid rekrytering.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Antal chefer som genomgått utbildning i kompetensbaserad rekrytering	30	13	 Förvaltningens rekryterande chefer och handläggare säkerställer icke-diskriminering vid rekrytering	Personalhandläggare/Personalenhet Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31
Analys Under 2017 genomgick 13 chefer utbildningen i kompetensbaserad rekrytering, vilket är lägre än årsmålet 30. 26 chefer genomförde utbildningen Anställa rätt 2017.			 Nätverket för rekrytering av nyanlända pedagoger	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			 Pilotprojekt Från nyanlända till nyanställd lärare	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31

8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

Beskrivning

På vilket sätt planerar arbetsgivaren erbjuda utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder för att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Behöver inte vara en utbildning kring jämställdhet och mångfald specifikt utan en utbildningsinsats som syftar till att öka jämställdheten och mångfalden.

Mål:

- Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till utveckling

Beskrivning

Nuläge/fakta

Årsmålet 2017 var att alla chefer under det senaste året ska ha informerat om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan samt att planen ingår som del i introduktionen av nyanställda. Detta mättes i den enkät som skickades ut till förvaltningens chefer med personalansvar. 49% (101 av 205) av de svarande uppgav att information om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan getts på APT eller liknande forum i år och 35% (72 av 205) av de svarande uppgav att informationen om planen ingår som en del i introduktionen av nyanställda.

Önskvärt resultat

Utbildningsförvaltningen strävar efter att få en jämnare könsfördelning bland chefer och medarbetare.

Uppföljningsmetod

Statistik. Enkät till chefer med personalansvar på utbildningsförvaltningen.

Analys

Under 2017 var årsmålet att alla anställda skulle känna till jämställdhets- och mångfaldsplanen. För att göra det enklare att hitta på intranätet har förvaltningen under 2017 tagit fram en

ny sida med utbildningsförvaltningens samlade information inom arbetsmiljöområde: "Arbetsmiljö inom utbildningsförvaltningen". Via samlingssidan nås sidor som behandlar ämnet arbetsmiljö i olika former lättare, däribland introduktion av medarbetare samt jämställdhets- och mångfaldsplanen.

Resultatet i den enkätundersökning som genomfördes bland chefer 2017 visar en ökning av chefer som uppgett att de årligen har informerat om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan på APT eller liknande forum jämfört med föregående år (2016: 37%). Vidare har även andelen chefer än föregående år som har uppgett att informationen om planen ingår som en del i introduktionen av nyanställda (2016: 30%). Målet om 100% 2017 uppnås dock inte.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Alla anställda ska känna till jämställdhets- och mångfaldsplanen (mäts genom andelen chefer som informerat om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan årligen på APT eller liknande forum)	100 %	49 %	 Information om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan skall ingå som en del i introduktion av nyanställda.	Samtliga chefer	2018-12-31
 Alla anställda ska känna till jämställdhets- och mångfaldsplanen (mäts genom andelen chefer som uppger att information om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan ingår i introduktionen för nyanställda)	100 %	35 %	 Information om utbildningsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan skall ges årligen på APT eller liknande forum.	Samtliga chefer	2018-12-31
 Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60 %)	30 %	21 %	 Platsannonser ska utformas på ett sådant sätt att båda könen tilltalas att söka.	Personalhandläggare/Personalenhet Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31

9§ Insatser vid ojämnr könsfördelning

Beskrivning

Vilka insatser planerar arbetsgivaren vidta när det på en arbetsplats inte är en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare. Hur ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet, så att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar? Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Mål:

- **Jämn fördelning mellan kvinnor och män i förvaltningens yrkesgrupper (inget kön har mindre än 40 % av de anställda i yrkesgruppen)**

Beskrivning

Nuläge/fakta:

I november 2017 var könsfördelningen bland medarbetare på utbildningsförvaltningen 69% kvinnor och 31% män.

Enligt Nyckeltalsinstitutets resultatrapport för Jämställdhetsindex (JÄMIX) är andelen av det totala antalet yrkesgrupper som har en könsfördelning mellan 40-60% inom Utbildningsförvaltningen år 2016 21%. Siffrorna för 2017 är ännu inte tillgängliga. Årsmålet för 2017 är 30%.

I den enkät som skickades ut till förvaltningens chefer uppgav 60% (122 av 205) av de svarande cheferna att de medvetet arbetar med någon metod för att motverka diskriminering. På frågan om det underrepresenterade könet vid lika kvalifikationer ges företräde till tjänsten svarade 77% (158 av 205) att aktuell situation inte har uppstått. Bland de övriga svarande uppgav 53% av dessa (25 av 47) att företräde då getts till det underrepresenterade könet.

Önskvärt resultat

För att påverka könsfördelningen i en jämnare riktning ska förvaltningens rekryterande chefer vara medvetna om att det är önskvärt med en mer heterogen arbetsgrupp.

Uppföljningsmetod

Statistik.

Analys

Årsmålet 2017 att andelen av det totala antalet yrkesgrupper som har en könsfördelning mellan 40-60% inom utbildningsförvaltningen ska vara 30% uppnåddes inte utifrån JÄMIXs siffror från 2016. Snarare noteras en minskning jämfört med 2015 (2015: 24%). Könsfördelningen är dock oförändrad 2017 jämfört med siffror från oktober 2016 och över hälften av de svarande som haft kandidater med lika kvalifikationer i en rekrytering har gett tjänsten till det underrepresenterade könet.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%)	30 %	21 %	 Platsannonser ska utformas på ett sådant sätt att båda könen tilltalas att söka.	Personalhandläggare/Personalenhet Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31

5 Lönefrågor

5.1 Uppföljning

10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse med minst 25 anställda ska vart tredje år göra lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete. Arbetsgivaren ska bedöma om eventuellt förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

Mål:

- **Årlig lönekartläggning visar att inga osakliga löneskillnader föreligger.**

Beskrivning

Nuläge/fakta:

PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) genomför årligen den lönekartläggning som regleras i Diskrimineringslagen men vid tidpunkten för denna uppföljningsrapport var stadens arbete med lönekartläggning baserat på medianlöner i september 2017 ännu inte avslutad.

Resultatet av 2016 års lönekartläggning visade dock bland annat att medianlönen var lägre för fritidspedagoger i jämförelse med IT-samordnare, för kockar i jämförelse med tekniker, för biblioteksassistenter jämfört med vaktmästare samt för barnmorskor jämfört med IT-samordnarna i Stockholms stad.

Årsmålet för 2016 samt 2017 var att inga osakliga löneskillnader ska förekomma.

Önskvärt resultat

Inga osakliga löneskillnader förekommer.

Uppföljningsmetod

Kartläggning och analys.

Analys

I oktober 2017 hade utbildningsförvaltningens fritidspedagoger en medianlön som understeg IT-samordnarnas i Stockholms stad, dock identifierades att skillnaden var mindre mellan befattningarna på utbildningsförvaltningen. Av stadens 71 IT-samordnare har nio skrivit bort rätten till ekonomisk kompensation för övertid vilket behöver avräknas när lönejämförelse görs.

Utbildningsförvaltningens kockar hade i oktober 2017 en medianlön som understig tekniker-
nas i Stockholms stad med omkring 2600 kr. Jämfördes löneläget för de två befattningarna inom utbildningsförvaltningen var löneskillnaden 290 kr.

Beträffande befattningen biblioteksassistent var utbildningsförvaltningens löneläge på medianen betydligt högre än kulturförvaltningens. Löneskillnaden mellan förvaltningens biblioteksassistenter och stadens vaktmästare var mindre än 100 kr. Jämförds löneläget mellan befattningarna inom utbildningsförvaltningen är löneskillnaden 150 kr (okt 2017).

Utbildningsförvaltningens fyra barnmorskor hade i oktober 2017 en median som överstiger stadens IT-samordnare.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Eventuella påvisade löneskillnader (antal berörda)	0		▶ Åtgärder utifrån SLK:s lönekartläggning	Samtliga chefer	2018-12-31

11§ Handlingsplan för jämställda löner

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Detta ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Mål:

- **Uppmärksamma och reglera osakliga löneskillnader.**

Beskrivning

Nuläge/fakta:

Stockholms stad presenterade i mars 2017 stadens handlingsplan för 2016 där löneskillnader som behöver rättas till inom en treårsperiod identifierades. Eftersom stadens lönekartläggning presenterades då löneöversynen 2017 pågick tog denna sin utgångspunkt i 2015 års lönekartläggning.

Önskvärt resultat

Inga löneskillnader som beror på kön.

Uppföljningsmetod

Analys av lönekartläggning.

Analys

Utifrån analys av lönekartläggningen 2015 lyftes biblioteksassistenter och barnskötare som grupper där man hittat osakliga löneskillnader jämfört med likvärdiga befattningar. Efter analys kan konstateras att utbildningsförvaltningens biblioteksassistenter redan 2015 hade ett högre löneläge än kulturförvaltningens så inga åtgärder behövde inte genomföras och i stadens lönekartläggning 2016 konstateras att det inte längre föreligger några osakliga löneskillnader mellan barnskötare och jämförbara befattningar som inte är kvinnodominerade.

Vidare pågår just nu en genomlysning av IT-befattningarna på utbildningsförvaltningen. Utifrån resultatet av denna kommer sedan en analys göras huruvida någon åtgärd behöver genomföras avseende den löneskillnaden som identifierats mellan fritidspedagoger och IT-samordnare i lönekartläggningen 2016.

Avseende löneskillnaderna som identifierades i lönekartläggningen 2016 mellan befattningarna kockar och tekniker, biblioteksassistenter och vaktmästare samt för barnmorskor och IT-samordnare bedöms att inga åtgärder behöver vidtas då skillnaderna inom förvaltningen var små (se ovan).

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Handlingsplan vid eventuella osakliga löneskillnader			🟢 Vid behov ta fram åtgärder utifrån SLK:s (PAS) lönekartläggning.	Personalhandläggare/ Personalenhet Samtliga chefer	2018-12-31

6 Tillägg och ändringar från föregående år

Det förändrade dokumentationskravet i diskrimineringslagen gör att mångfald- och jämställdhetsplanen utgår från och med 2018 och dokumentation av de aktiva åtgärder som utbildningsförvaltningen har genomfört under året kommer istället att rapporteras i annan form inom ramen för förvaltningens uppföljningssystem.

Nedan följer en sammanställning av vilka aktiva åtgärder som har vidtagits för 2017 i enlighet med det nya kapitlet i diskrimineringslagstiftningen och samtliga åtgärder följs upp under 2018 i syfte att säkerställa att de haft önskad effekt.

Aktiva åtgärder 1: *Risk:* Finns risk för diskriminering vid rekrytering och att vi reproducerar stereotypa könsroller vid kommunikation av arbetsgivarvarumärket. Finns även en risk för att stereotypa uppfattningar om könsnormer hindrar ett gott bemötande vid t ex ärenden. Finns också en risk att vi missar en könsanalys vid framtagande och bearbetning av statistik kring t ex sjukfrånvaro, lön etc. Risken för ett heteronormativt bemötande ute på våra arbetsplatser är också stor om inte denna kunskap finns bland personalen.

Analys: Genom att PK-avdelningen höjer sin kompetens och kunskap i frågor kring vilka normer som påverkar och begränsar oss skapas en bättre verksamhet. Det skapar även en bättre arbetsmiljö på avdelningen genom att vi pratar om begränsande normer och utmanar dessa. På frukostmöten och via intranätet uppmuntras också övrig verksamhet, däribland skolorna, att genomgå stadens HBTQ-certifiering. Stadsledningskontoret kommer under slutet av 2017 se över utbildningsmaterialet och säkerställa att det är anpassat även för skolmiljö.

Åtgärd: PK-avdelningens ledningsgrupp beslutade 2017 att avdelningen ska genomgå stadens HBTQ-certifiering. Under året har 1/3 av personalen utbildats och satsningen fortsätter 2018. Åtgärderna kommer att utvärderas under 2018.

Aktiva åtgärder 2: *Risk:* Utan kunskap om hur normer kan begränsa oss i vårt yrkesutövande

riskerar vi att reproducera dessa och skapa en icke-inkluderande verksamhet för våra elever. Om vi till exempel inte har kunskap om olika personers livsvillkor och hur vi alla har olika förutsättningar och privilegier kan vi inte göra en tillräckligt bra analys av hur våra barn och elever påverkas av detta. Vi riskerar också att diskriminera vid rekrytering.

Analys: Genom att ge alla nyanställda handläggare vid central förvaltning en introduktion till normkritik skapas en bättre verksamhet. Det skapar även förutsättningar en bättre arbetsmiljö på förvaltningen genom att vi pratar om begränsande normer och utmanar dessa. Det är dock bara en introduktion till normkritik och ger baskunskaper. Signalvärdet är däremot stort, förvaltningen visar att detta är något som är viktigt för alla att känna till.

Åtgärd: Ett avsnitt om normkritik genomfördes i utbildningen för nyanställda handläggare och personal på grundskoleavdelningen på central förvaltning har gått en halvdagsutbildning i normkritik.

Aktiva åtgärder 3: *Risk:* Snäva och begränsande könsnormer hos barn och unga leder till en viss typ av jargong (sexistiskt och rasistisk), ”skojbråk”, grövre våld, sexuella trakasserier och kränkningar bland våra barn och unga på skolan och på fritiden. Liknande snäva och begränsande könsnormer hos vuxna som arbetar på skolan påverkar eleverna indirekt.

Analys: Genom att utbilda, handleda och stötta skolor i våldsprevention med en genusansats förbättras klimatet på skolorna.

Åtgärd: Utbildningsförvaltningen har skrivit ett avtal med organisationen MÄN om kringtjänster kring en utbildning i våldsprevention med en genusförändrande ansats på stadens skolor. Både personal och elever utbildas i programmet MVP (mentor i våldsprevention). MVP är ett våldspreventivt program som utvecklades i USA och som har översatts och kontextanpassats till svensk miljö. MVP bygger på en serie av sju lektioner och är anpassat för elever på högstadiet och gymnasiet. Kärnan i programmet är att jobba med scenarion för att tillsammans reflektera kring hur vi på olika sätt kan agera mot våld i vår vardag. Flera skolor har redan påbörjat ett våldspreventivt arbete utifrån MVP och utbildningsförvaltningen erbjuder nu stöd i implementering och utvärdering samt sprider information om programmet till skolor som ännu inte påbörjat ett våldspreventivt arbete med en genusansats. Flera skolor som genomgått MVP-programmet vittnar om en kompetenshöjande åtgärd av sällan skådat slag bland personalen.

Aktiva åtgärder 4: *Risk:* De elevskyddsombudskurser som har anordnats har tidigare inte innehållit något avsnitt om diskriminering samt lika rättigheter och möjligheter vilket kan öka risken för att frågan inte uppmärksammas.

Analys: Genom att ge kunskap om normkritik och diskriminering ökar möjligheten att elevskyddsombud utövar sitt inflytande i dessa frågor.

Åtgärd: Under året har 47 elever från både grund- och gymnasieskolan deltagit i de kurser för elevskyddsombud som erbjudits av förvaltningen med syftet att öka kunskapen om elevskyddsombudets roll. Kursen har reviderats från tidigare år till en mer praktisk utbildning där eleverna får kunskap om fakta kring arbetsmiljö, rollen som elevskyddsombud, vikten av lika behandling och vad en skola fri från diskriminering innebär.

Aktiva åtgärder 5: *Risk:* De kurser i grundläggande arbetsmiljö (BAM) som har anordnats har tidigare inte innehållit något avsnitt om diskriminering samt lika rättigheter och möjligheter på jobbet vilket kan öka risken för att frågan inte uppmärksammas i verksamheten.

Analys: Genom att ge chefer och skyddsombud kunskap om arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering och hinder för lika rättigheter ökar möjligheten att skyddsombud och chefer arbetar aktivt med dessa frågor samt att kompetensen i dessa frågor förstärks.

Åtgärd: Kursen har reviderats från tidigare år till en mer praktisk utbildning där chefer och skyddsombud även får kunskap om hur de kan arbeta aktivt mot diskriminering i sin verksamhet.

Aktiva åtgärder 6: *Risk:* Arbetet med aktiva åtgärder har inte implementerats på förvaltningsnivå

Analys: Arbetet med att implementera förändringen i diskrimineringslagstiftning där krav ställs på att samtliga enheter ska arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter måste även ske på en förvaltningsövergripande nivå för att nå önskad effekt.

Åtgärd: För att möjliggöra att flera perspektiv beaktas och tas till vara i arbetet med lika rättigheter och möjligheter har en förvaltningsövergripande arbetsgrupp bestående av representanter från flera enheter satts samman för att arbeta med de övergripande processerna.

Aktiva åtgärder 7: *Risk:* Det saknas förvaltningsövergripande riktlinjer och rutiner mot trakasserier.

Analys: Den nya lagstiftningen ställer krav på att det ska finnas tydliga riktlinjer och rutiner för hur medarbetare och chefer ska agera vid eventuella fall av trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Åtgärd: En förvaltningsövergripande riktlinje och rutin mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier har samverkats samt kommunicerats ut under året i syfte att säkerställa att informationen når berörda medarbetare. Förvaltningen har även tagit fram en processkarta för utredning av trakasserier för att ytterligare underlätta för enheterna i arbetet.

Aktiva åtgärder 8: *Risk:* Arbetet med aktiva åtgärder är inte integrerat i det kontinuerliga arbetsmiljöarbetet på enhetsnivå.

Analys: Genom att mycket av arbetet med aktiva åtgärder integreras i redan existerande processer i verksamheterna så blir arbetet en naturlig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet på enheterna vilket skapar större möjligheter för måluppfyllelse.

Åtgärd: Förvaltningen har tagit fram nya riskbedömningsmallarna för arbetsmiljöarbetet som möjliggör för enheterna att på ett enkelt sätt upptäcka eventuella risker eller hinder för diskriminering och lika rättigheter, vidta åtgärder, följa upp att åtgärderna haft önskad effekt samt samverka arbetet med både medarbetare och de fackliga organisationerna. Förvaltningen har

på olika sätt under året kommunicerat ut det nya arbetssättet för enheterna där arbetet med aktiva åtgärder ska ske kontinuerligt exempelvis genom intranätet, fredagsbrev, PA-info och frukostmöten.

Aktiva åtgärder 9: *Risk:* Medarbetarenkäten 2018 innehåller inga frågor gällande diskriminering samt lika rättigheter och möjligheter på jobbet.

Analys: Ett sätt att stödja verksamheterna i det förebyggande arbetet mot diskriminering är att undersöka hur medarbetare upplever frågeställningar kring lika rättigheter och möjligheter på jobbet.

Åtgärd: Förvaltningen har beslutat att två frågor som rör lika rättigheter och möjligheter på jobbet. Kommer läggas till som förvaltningsspecifika tilläggsfrågor i medarbetarenkäten 2018, vilket kommer följas upp under året.

Aktiva åtgärder 10: *Risk:* Ansvaret för att sammankalla förvaltningens MR-grupp (grupp för att arbeta med frågor som rör mänskliga rättigheter) har tidigare legat på en handläggare på avdelningen för personal och kompetensförsörjning. Utan en direkt väg in i ledningen hamnar frågorna vid sidan om övrig verksamhet, i rak motsats till all evidens om vad som skapar en hållbar organisation när det gäller MR-frågorna.

Analys: Genom att ansvaret för en del av frågorna läggs direkt in i styrkedjan minskar risken för att frågorna blir ett sidospår.

Åtgärd: Förvaltningens ledningsgrupp fattade under året beslut om ett nytt uppdrag för förvaltningens MR-grupp och ansvaret för att sammankalla och leda gruppen lades på stabschefen.

Aktiva åtgärder 11: *Risk:* Barn och ungdomar utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck som begränsar och påverkar deras liv och deras möjlighet till att klara skolan. Personal saknar kunskap om dessa frågor i tillräcklig omfattning och riskerar att inte upptäcka en ungdom som är utsatt för hedersrelaterat våld och förtryck. Personalen vet inte heller var de ska vända sig för att få hjälp att hjälpa ungdomen.

Analys: Genom en kompetenshöjande insats ges personalen kunskap som ska hjälpa dem upptäcka barn och unga som är utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck. Personal får även kunskap om var de kan vända sig i form av t ex AMEL-mottagningen på södersjukhuset (om kvinnlig könsstympning) och Origo, stadens resurscentrum för hedersrelaterat våld och förtryck.

Åtgärd: Utbildningsförvaltningen har under oktober genomfört två heldagsutbildningar för skolpersonal i att upptäcka och förebygga hedersrelaterat våld och förtryck. Utbildningen genomfördes av Origo, stadens resurscentrum för hedersrelaterat våld och förtryck. Utbildningsförvaltningen planerar under 2018 fler utbildningsinsatser.

Aktiva åtgärder 12: *Risk:* Stockholms stads personalpolicy som innehåller ett särskilt avsnitt om lika rättigheter och möjligheter på jobbet är inte implementerad i verksamheterna.

Analys: Genom insatser för att ge chefer kunskap om hur personalpolicyn kan implementeras ökar chansen för att medarbetare ska känna till den nolltolerans som gäller mot trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling.

Åtgärd: Utbildningsförvaltningen har under året genomfört flertalet insatser för att stödja förvaltningens enheter i implementeringen av Stadens nya personalpolicy. Bland annat har förvaltningen genomfört frukostmöten för chefer, informerat om det stödmaterial som tagits fram i samband med arbetet med medarbetarenkäten och aktiva åtgärder mot diskriminering som kunnat användas i detta arbete. Vidare har ett operativt stöd till chefer i samband med implementeringsarbetet erbjudits. Förvaltningen har strävat efter att arbetet med personalpolicyn ska integreras i redan existerande processer i verksamheterna så den blir en naturlig del av det dagliga systematiska arbetsmiljöarbetet på enheterna. En gruppövning för APT har även tagits fram för i syfte att underlätta enheternas arbete med aktiva åtgärder.

Aktiva åtgärder 13: *Risk:* Finns en risk att utbildningsförvaltningens arbetsplatser inte speglar den mångfald som finns i samhället exempelvis gällande personer med funktionsnedsättning.

Analys: Att möjliggöra för personer med funktionsnedsättning att få en anställning och praktikplats inom utbildningsförvaltningens verksamheter är en viktig del i arbetet med lika rättigheter och möjligheter i syfte att öka mångfalden.

Åtgärd: Förvaltningens samarbete med arbetsmarknadsförvaltningen har hitintills utmynnat i att ett flertal personer fått anställning som serviceassistenter med arbetsuppgifter inom bland annat vaktmästeri, IT och skolkök. Vidare är ytterligare aspiranter inne i en matchningsprocess i syfte att få påbörja praktik på utbildningsförvaltningen.

Aktiva åtgärder 14: *Risk:* En könssegregerad toalettskyltning är ett hinder för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen eftersom det utesluter de personer som inte identifierar sig som man eller kvinna.

Analys: Genom att toaletterna på central förvaltning blir könsneutralt skyltade elimineras denna risk.

Åtgärd: SVG på central förvaltning beslutade 2017 att toalettskyltningen skulle bli könsneutral, detta genomfördes sedan under året på samtliga toaletter.