

2025

**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.

Ur stadens personalpolicy tillika arbetsmiljöpolicy:

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

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 *löpande* 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 och den efterföljande dokumentationen följer strukturen.

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 3 kap. 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 beskrivs under två olika rubriceringar beroende på vilket perspektiv som avses. I syfte att säkerställa effekten av vidtagna åtgärder följs åtgärder upp löpande samt i slutet av året.

1:1 Aktiva åtgärder ur ett arbetsgivarperspektiv

5 § Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta

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

Ur ett medarbetarperspektiv ska aktiva åtgärder även genomföras utifrån ovanstående fem områden. På både enhets- och förvaltningsövergripande nivå har förvaltningen strävat efter att arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter ska vara integrerat med processen för systematiskt arbetsmiljöarbete. Förvaltningen ser till att tillhandahålla stödmaterial och kompetensutveckling till förvaltningens chefer, skyddsombud och fackliga företrädare inom arbetsmiljöarbetet, som även omfattar diskrimineringslagens bestämmelser för att säkerställa måloppfyllelse på enhetsnivå.

Arbetet på enhetsnivå med att kontinuerligt undersöka, analysera, åtgärda och följa upp risker för diskriminering samt hinder för lika rättigheter har hanterats parallellt med det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med riskbedömning/handlingsplan är en central del för utvecklingsarbetet, där både undersökning av risker i arbetsmiljön och risker för diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier och bristande tillgänglighet finns med. De risker som identifierats för diskriminering och vilka aktiva åtgärder som vidtagits är beskrivna i det här dokumentet under det område som risken hör till.

Kommunikation

För att minska risken att förvaltningens filmer och bilder som publiceras på intranätet inte uppfyller tillgänglighetsdirektivet och därmed begränsar möjligheten för personer med funktionsvariationer att ta del av materialet, har beslut fattats om att alla informationsbärande bilder ska förses med alt-texter. Vidare ska alla filmer som innehåller tal textas och vid behov kompletteras med syntolkning. Samtliga dokument som publiceras på intranätet ska vara tillgänglighetsanpassade. Det åligger respektive avdelning och innehållsansvarig att löpande säkerställa att intranätets sidor uppfyller dessa krav. Tillgängligheten för utbildningsförvaltningens användare har förbättrats genom de här åtgärderna.

Tillgänglighet till lokaler

Vid nybyggnation tillämpas kontinuerligt tillgänglighetsåtgärder för att motverka risken att skolornas och förvaltningens lokaler inte är tillgängliga för medarbetare och elever. Förvaltningen arbetar även med att åtgärda enkelt avhjälpta hinder genom HIN-projektet, vilket omfattar publika lokaler i befintliga skolor. Utöver detta beställs åtgärder utifrån enskilda elevers behov. Det finns ett stödmaterial för skolorna som kan användas i samband med att skolorna beställer mindre ombyggnationer för att öka tillgängligheten.

Förvaltningsledningen och lokalenheten på central förvaltning ansvarar för uppföljning och genomförande av åtgärder löpande. Genom det systematiska arbetsmiljöarbetet säkerställs att tillgänglighetsaspekter beaktas i samverkansgruppernas riskbedömningar samt vid förändringar i lokaler eller vid omorganisationer. Perspektivet tas även med vid framtagning av material. På intranätet finns information om tillgänglighet kopplat till distansarbete, hörselnedsättning och arbetsanpassning. Den digitala introduktionsutbildningen "Lika rättigheter och möjligheter för chefer och medarbetare", innehåller en modul om tillgänglighet, vilket leder till ökad kunskap och information om vad som gäller kring tillgänglighet för chefer och medarbetare. Samtliga avdelningar ansvarar för att vidta åtgärder mot risken att skolornas arbetsmiljö inte är tillgänglig för alla medarbetare och elever, exempelvis på grund av bristande kunskap eller otillräcklig användning av aktuella riskbedömningsmallar.

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 §§.

Hedersrelaterat våld och förtryck

Utbildningsanordnaren har vidtagit åtgärder för att se till att personal har tillräcklig kunskap om hur hedersrelaterat våld och förtryck påverkar elevernas välmående samt begränsar elevers möjlighet att klara skolan. Utbildningsnämndens handlingsplan mot våld i nära relation, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution, människohandel för sexuella ändamål samt sexuellt våld oberoende av relation, "Våga fråga, lyssna och agera!" revideras vid behov.

Informationsinsatser genomförs kontinuerligt riktat till elever och personal. Utbildningsinsatser har även erbjudits kring våld i nära relationer och begränsande normer, hedersrelaterat våld.

Förvaltningen har vidare tagit fram en vägledning som ska ge stöd till skolpersonal om hur de ska agera vid misstanke om hedersrelaterat förtryck på Pedagog Stockholm.

HBQTIA+

Det är viktigt att både personal och elever har kunskap om HBQTIA+. Därför har utbildningsanordnaren avsatt medel inom området HBQTIA+ som finns att söka för grundskola, anpassad grundskola och gymnasiet. Förvaltningen har under året inlett en dialog med Regnbågsfonden för att ta fram digitala utbildningar

riktad till skolpersonal. Förvaltningen har under året även varit delaktig i att ta fram en ny diplomeringsutbildning för HBTQI. Utbildningen kommer att lanseras under år 2026. Förvaltningen planerar att starta med ett antal skolor som pilottestar utbildningen.

Under 2025 har skolor varit delaktiga i att ta fram ett nytt undervisningsmaterial "Vi finns överallt – hbtqi på schemat" i samarbete med RFSL. Förvaltningen erbjuder kompetensutveckling samt ett stöd och inspirationsmaterial till skolorna gällande jämställdhet och sexualitet, samtycke och relationer. Skolor får möjlighet till medel och stöd för att utveckla sitt normkritiska värdegrundsarbete, i detta ingår bland annat skolor som jobbar med våldsprevention. Detta arbete följs upp i skolornas verksamhetsberättelser.

Åtgärder mot rasism

Förvaltningen har tagit fram ett stöddokument kring rutiner och rapportering av diskriminering utifrån etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Detta i syfte att öka kunskapen kring dessa frågor. Förvaltningen fortsätter att informera om materialet.

Utbildning och studieresor med fokus på förintelsen, antisemitism, antiziganism och folkmord har genomförts i syfte att öka kunskaperna hos rektorer, elever och personal. Under hösten 2025 har stadsledningskontoret, förvaltningen och skolor deltagit i en kartläggning av rasism i stadens pedagogiska verksamheter. Lärare, elever i årskurs 8 och annan personal har varit delaktiga i kartläggningen.

Stockholms stad har antagit en ny handlingsplan mot rasism. Handlingsplanen behöver implementeras och göras känd på stadens skolor. Förvaltningen har varit delaktig i att ta fram en ny diplomeringsutbildning med fokus på ökade kunskaper om rasism. Utbildningen kommer att lanseras under år 2026. Förvaltningen planerar att starta med ett antal skolor som pilottestar utbildningen.

Kränkande behandling

För att motverka risken att skolpersonal och skolledare inte har tillräcklig kompetens om skollagens bestämmelser om anmälningsskyldigheten och utredningsskyldigheten gällande kränkande behandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier erbjuds all skolpersonal utbildning i arbetet mot kränkande behandling och diskriminering. Utbildningsförvaltningen granskar skolornas plan mot kränkande behandling och diskriminering som ett stöd till stadens rektorer och skolor. Ett utvecklingsprojekt har pågått på grundskoleavdelningen med så

kallade trygghetsdialoger som har genomförts med samtliga grundskolor. Inom ramen för dialogerna har skolans trygghetsarbete och rutiner för anmälan, utredning och åtgärder gällande kränkande behandling och diskriminering diskuterats. Arbetet följs upp årligen i verksamhetsberättelsen.

Utbildningsanordnaren arbetar för att förenkla för skolorna att lokalt dokumentera och följa upp det förebyggande och främjande arbetet med all kränkande behandling samt aktiva åtgärder mot diskriminering. För hantering av anmälan, utredning och uppföljning av kränkande behandling infördes det digitala systemet Prorenata år 2024. Implementeringen av Prorenata har fortsatt under detta år. Utbildningsförvaltningen informerar och stöttar berörd skolpersonal löpande.

1:3 Uppföljning och utvärdering av aktiva åtgärder

Utbildningsanordnare

Trygghetsdialoger har under 2024–2025 genomförts med samtliga grundskolor. Av den efterföljande utvärderingen framgick att majoriteten av alla skolor föredrog formen av trygghetsdialog framför skriftlig återkoppling och att trygghetsdialogen bidrog till att skolan fick nya synsätt kring trygghets- och elevhälsoarbetet.

Genom införandet av digitalt system kan huvudmannen se att anmälan om kränkande behandling ökat. Huvudmannens bedömning är att det inte beror på att antalet kränkningar i skolan har ökat utan att skolornas systematiska trygghetsarbete har blivit bättre och att det blivit enklare för skolorna att göra anmälningar i det nya digitala systemet. Det har även blivit enklare för skolor och huvudman att följa upp och ta ut statistik om kränkningar samt diskriminering.

Under föregående år har samtliga grundskolor blivit inbjudna till två digitala informationstillfällen om kränkande behandling. Grundskoleavdelningen har även haft riktade insatser till skolor utifrån deras önskemål.

Utbildningsanordnaren har under året gett medel och stöd till skolor för att stimulera utvecklingen av ett normkritiskt arbetssätt och öka skolans kunskaper kring HBTQIA+-frågor. Huvudmannen driver och leder även ett våldpreventivt arbete genom lektionsprogrammen Mentor i våldsprevention (MVP) på stadens skolor. Syftet med det våldspreventiva arbetet är att öka elevers och personals kunskaper kring jämställdhet, normer, våld, rasism och aktiv

åskådare. Under läsåret 2024/2025 använder 47 skolor lektionsprogrammet MVP.

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

2:1 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.

Samverkansskyldigheten med elever framgår av mallen för plan mot kränkande behandling och diskriminering. Vid kartläggning av var, när och hur kränkningar sker vid skolenheten kan skolorna använda resultaten från brukarundersökningen, trivselenkäterna, föräldraenkäterna, kartläggningsverktyg, uppföljningssamtal med klassråd, antimobbinggrupper med mera. Även informationen som framkommer vid uppföljningssamtal med elevrådet/elevkåren, som har ansvaret att representera och öka elevers inflytande, är viktig att lyfta.

Samverkan med eleverna betonas sedermera i analysen av orsakerna till de upptäckta utvecklingsområdena. För riskerna och hinder är exempelvis informationen som framkommer vid elev- och klassråd relevant att uppmärksamma. Skolans rutiner för ett aktivt elevinflytande när det gäller arbetet mot kränkande behandling ska redovisas. Även på vilket sätt eleverna ges möjlighet till inflytande i det främjande arbetet ska beskrivas. Hur eleverna är delaktiga i framtagandet av plan mot kränkande behandling ska framföras.

Vid granskningen av skolornas plan mot kränkande behandling och diskriminering under året har förvaltningen tittat på hur planen förankrats med eleverna och har vid behov givit återkoppling. Granskningen har visat att merparten av skolorna har beaktat elevernas perspektiv och synpunkter samt att samverkan i olika former har skett med eleverna i arbetet med mot kränkande behandling och diskriminering.

2:2 Arbetsgivare

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

Utbildningsförvaltningens arbetsplatser ska vara fria från trakasserier, sexuella trakasserier samt repressalier.

Utbildningsförvaltningen kommer fortsatt erbjuda kompetensutveckling och stödmaterial till verksamheterna för att bistå dem i deras fortsatta arbete med att hantera samt förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Förvaltningen använder sig av ”Anvisning gällande trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier” som utgångspunkt för åtgärder för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. En aktiv åtgärd har varit att i löpande utbildningsinsatser inom arbetsmiljöområdet riktade till chefer, fackliga företrädare och skyddsombud stärka kunskapen om aktiva åtgärder och anvisningen med tillhörande process vid en anmälan.

Verksamhetsnära stöd till enheter där risk för diskriminering, trakasserier och repressalier identifieras erbjuds kontinuerligt av förvaltningen.

För att motverka risken att förvaltningens arbetsplatser inte undersöker och arbetar mot diskriminering så använder förvaltningen en mall för riskbedömning/handlingsplan som inkluderar områden att undersöka kopplat till aktiva åtgärder mot diskriminering. Förvaltningen har även dialogmaterial för arbetsplatsträffar som behandlar kränkande särbehandling och lika rättigheter och möjligheter.

Mallen behandlas under den grundläggande arbetsmiljöutbildningen och under introduktionsutbildningen i lika rättigheter och möjligheter. För att minska risken att förvaltningens chefer inte har tillräckliga kunskaper om aktiva åtgärder och diskrimineringslagens bestämmelser har flera olika kommunikationsinsatser gjorts för att göra introduktionsutbildningen känd inom förvaltningen.

Respektive avdelning inom förvaltningen ansvarar för att information om utbildningar når medarbetarna. Personal- och kompetensförsörjningsavdelningen ansvarar för utvärdering och uppföljning av utbildningarna, vilket görs kontinuerligt efter varje

genomfört utbildningstillfälle. I medarbetarenkäten som besvaras varje år ingår frågor som följer upp arbetsplatsernas arbete för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter. Åtgärderna följs upp i medarbetarenkäten och årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete samt via uppföljning och utvärdering av bland annat deltagandet i utbildningarna.

För att förebygga risken att chefer, skyddsombud och elevskyddsombud inte har tillräckliga kunskaper om lika rättigheter, kränkande särbehandling, och diskriminering, så anordnar förvaltningen grundläggande arbetsmiljöutbildning på två heldagar två till tre gånger om året. I utbildningen deltar chefer och skyddsombud. En del av utbildningen ägnas åt att öka deltagarnas kunskaper i att förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt att ge information om lika rättigheter och möjligheter. Målet är att chefer och skyddsombud ska få med sig verktyg att arbeta förebyggande, för att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier. Elevskyddsombudsutbildning som anordnas flera gånger per år innehåller information om diskriminering och lika rättigheter och möjligheter. I år har elevskyddsombudsutbildningen genomförts vid sex tillfällen med högt antal deltagande och goda utvärderingar. I den grundläggande arbetsmiljöutbildningen och i introduktionsutbildningen Ny Chef får deltagarna lära sig hur det systematiska arbetsmiljöarbetet hänger ihop med aktiva åtgärder. När chefer och medarbetare förstår hur dessa delar samverkar blir det enklare att skapa en arbetsplats där alla kan må bra, känna sig inkluderade och utvecklas.

Förvaltningen har identifierat risken att våra arbetsplatser inom förvaltningen inte är fria från trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier och att det kan finnas en risk att alla chefer inte har kännedom om den förvaltningsövergripande anvisningen som finns framtagen. För att minska riskerna erbjuder förvaltningen kontinuerligt utbildningsinsatser och stödmaterial till verksamheterna för att bistå dem i deras fortsatta arbete med att hantera och förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Den digitala introduktionen Lika rättigheter och möjligheter, innehåller anvisningar om hur chefer och medarbetare ska hantera och förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Där finns också information om hur medarbetare ska agera om de upplever sig utsatta. Information med process och anvisningar finns även tillgängligt på intranätet. HR-enheten och förvaltningens chefer följer kontinuerligt utvecklingen av eventuella

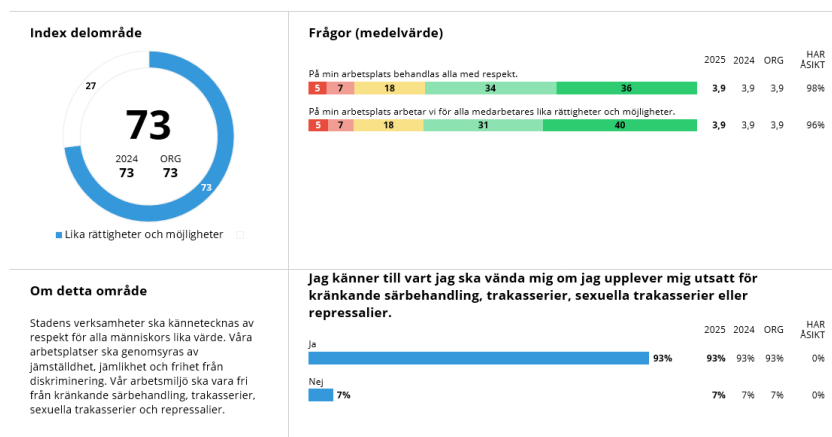
ärenden inom detta område och ser över om behov av kompletterande insatser behövs. Utöver det följer förvaltningen upp frågan i medarbetarenkäten som rör medarbetares kännedom om vart de ska vända sig om de skulle uppleva att de har blivit utsatta för trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Medarbetarenkäten 2025

Medarbetarenkäten 2025 visar att majoriteten av medarbetarna på förvaltningen svarar positivt på påståendet att de känner till vart man ska vända sig, om man upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier med ett index på 93. Det är samma index som föregående år. Index för påståendet, om man på arbetsplatsen arbetar aktivt för medarbetarnas lika rättigheter och möjligheter är 73. Resultatet är oförändrat jämfört med föregående år.

Utbildningsförvaltningens resultat på frågan om lika rättigheter och möjligheter i medarbetarenkäten 2025:

Lika rättigheter och möjligheter



2:3 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.

Varje skola upprättar årligen en plan mot kränkande behandling och diskriminering. I planen framgår skolans riktlinjer och rutiner för anmälan och utredning av upplevd kränkande behandling och diskriminering. Skolan följer upp och utvärderar planen årligen. Förvaltningen har tagit fram en mall för plan mot kränkande

behandling och diskriminering. I mallen finns vägledning för upprättande och ska syfta till att tydliggöra och förenkla arbetet med planerna för skolorna. Nationella minoriteters rättigheter har även lyfts fram i mallen. Mallen har tagits fram i enlighet med gällande lagstiftning och ses kontinuerligt över utifrån ny lagstiftning och praxisbildning.

Pilotprojektet med s.k. trygghetsdialoger som påbörjades år 2023 har under året utökats från 14 deltagande grundskolor till att omfatta alla stadens grundskolor. Deltagande på dialogerna är representanter från grundskoleavdelningen samt representanter från skollledning, elevhälsoteam, trygghetsgrupp eller motsvarande. Skolornas trygghetsarbete diskuteras med utgångspunkt i skolornas plan mot kränkande behandling och diskriminering, elevhälsoplan samt det skolorna skrivit om trygghet i verksamhetsplan och verksamhetsberättelse.

Det digitala systemet Prorenata används av skolorna för anmälan och utredning av kränkande behandling och diskriminering. Det digitala systemet underlättar för skolpersonal att göra anmälan och utredning av kränkande behandling. I Prorenata kan skolorna använda sig av rapporter för att kartlägga risker för kränkande behandling och diskriminering. Det kan användas som ett underlag för att ta fram förebyggande insatser mot kränkande behandling och diskriminering.

Ett antal utbildningsinsatser 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. Under höstlovet har grundskoleavdelningen genomfört två digitala utbildningar där alla grundskolor bjudits in för att delta. Två utbildningar på plats har också genomförts för skolpersonal på en anpassad grundskola. Minst 104 personer deltog på utbildningarna.

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

3:1 Arbetsgivare

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

I november 2025 var könsfördelningen bland medarbetare på förvaltningen 68 procent kvinnor och 32 procent män. Det är samma könsfördelning som förvaltningen hade 2023 och innebär att antalet män har ökat igen jämfört med 2024.

Kompetensbaserad rekrytering

För att möjliggöra för ökad mångfald bland medarbetare och chefer och förebygga risken att enheterna inom förvaltningen inte har en rekryteringsprocess som är fri från diskriminering, så erbjuds bland annat kontinuerlig utbildning i *kompetensbaserad rekrytering* till chefer på utbildningsförvaltningen. Syftet med utbildningen är att säkerställa alla ska få samma möjlighet till en rättvis bedömning vid rekrytering samt öka kunskapen om kompetensbaserad rekrytering som metod.

Genom att förvaltningen använder sig av kompetensbaserad rekrytering som metod säkerställs att alla kandidater som söker till våra verksamheter ges samma möjlighet till en likvärdig hantering, rättvis bedömning och att fokus ligger på kandidatens kompetens, såväl de formella kompetenserna som de personliga.

Under våren 2025 samt under läsåret 2025/2026 genomgår samtliga chefer inom förvaltningen en obligatorisk utbildning i kompetensbaserad rekrytering. Syftet med utbildningen är att fördjupa och öka kunskapen om kompetensbaserad rekrytering som metod för att säkerställa att alla kandidater ges samma möjlighet till rättvis bedömning i samband med rekryteringsprocessen. Med kompetensbaserad rekrytering som stöd ökar möjligheten både att attrahera och rekrytera medarbetare med olika bakgrund, vilket i sin tur främjar mångfald och inkludering på våra arbetsplatser. Metoden bidrar dessutom till att ta tillvara alla människors lika värde och att skapa rekryteringsprocesser som är fria från diskriminering.

Genom den obligatoriska utbildningsinsatsen ges cheferna fördjupad kunskap kring rekryteringsprocessen för att säkerställa hög kvalitet i våra rekryteringar. Som ytterligare ett stöd i att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen har ett stödmaterial tagits fram. I årets uppdragsdialoger, som genomförts med alla verksamheter, har HR-enheten haft särskilt fokus på bland annat rekrytering som verksamhetskritisk fråga. Under uppdragsdialogen har HR-enheten även informerat om stadens e-utbildning i kompetensbaserad rekrytering (övergripande utbildning i olika moduler) som komplement till den obligatoriska utbildningen som sker fysiskt på plats med gruppövningar och dialoger.

Heltid som norm

Heltid som norm för utbildningsförvaltningen innebär bland annat att chefer ska kontinuerligt pröva möjligheten att utöka sysselsättningsgraden för deltidsanställda och planera för fler heltidsanställningar. Anställningar ska som huvudregel ske i form av heltidsanställningar. Beslut om undantag ska fattas av rektor eller avdelningschef vid central förvaltning. Förvaltningen för kontinuerlig dialog med skolledningar i syfte att öka möjligheten att ge fler anställda heltid. Förvaltningen följer kontinuerligt upp utvecklingen av arbetet med heltid som norm för att minska risken att fördelningen av heltids- och deltidsanställningar samt fördelningen av visstidsanställningar och tillsvidareanställningar inte bidrar till lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare på förvaltningen. Målet är att heltidsanställningar ska bli norm inom välfärdens kvinnodominerande verksamheter. Chefer och HR-enheten ansvarar för att åtgärden genomförs och HR-enheten följer kontinuerligt upp det med berörda chefer utifrån framtagna statistik.

Från maj 2018 till oktober 2025 är antalet aktiva intresseanmälningar om utökad arbetstid/heltid 70 personer, varav 43 personer har ansökt om utökad arbetstid och 38 personer har ansökt om heltid. Under perioden oktober 2024 till och med oktober 2025 inkom 86 intresseanmälningar (varav 39 intresseanmälningar är öppna/aktiva, 16 personer har återtagit sin ansökan och 31 personer har fått heltidsanställning.). Stöd till chefer ges i hur hantera ansökningar om ökad arbetstid. I flera chefsutbildningar, exempelvis "anställa rätt" har information getts om stadens målsättning och hur vi arbetar med den. Förvaltningen undersöker vilka ytterligare kompetensutvecklande insatser som kan bidra till att fler erbjuds en tillsvidareanställning på heltid. .

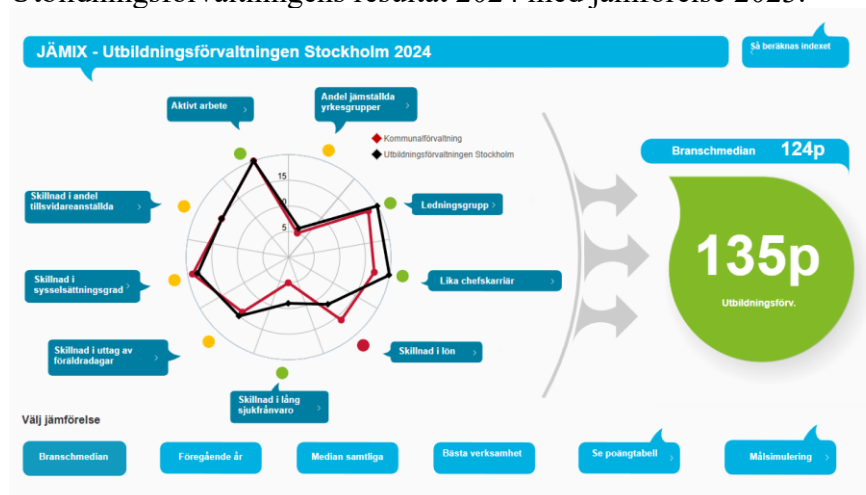
- Av totalt 16 177 anställda (2025–10) arbetar ca 1436 (ca 8,9 procent deltid). Föregående år (2024–10) var det cirka 9,3 procent som arbetade deltid.
- Av männen som är totalt 5163 personer arbetar ca 8,3 procent deltid. Föregående år var det ca 8,4 procent som arbetade deltid.
- Av kvinnorna som är totalt 11 014 personer arbetar ca 9,2 procent deltid. Föregående år var det ca 9,8 procent som arbetade deltid.

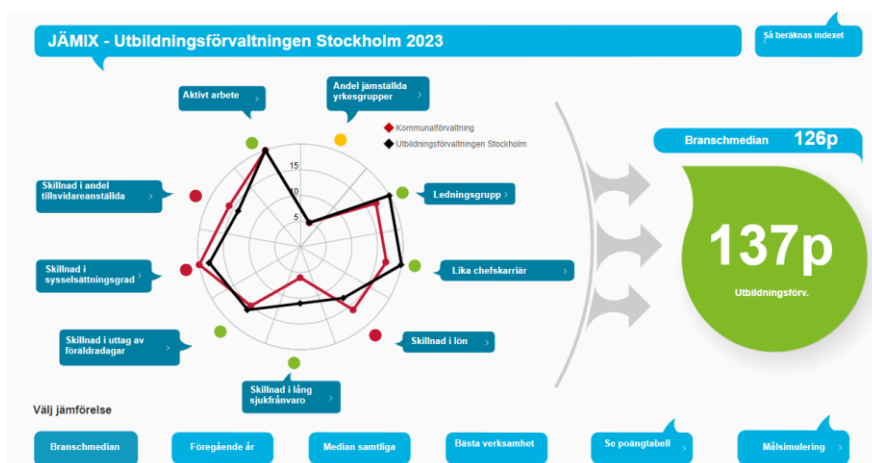
Nyckeltalsinstitutet resultatrapport

Nyckeltalsinstitutet resultatrapport beskriver jämställdheten i organisationen och grundar sig på 9 nyckeltal där var och en av de nio mätpunkterna kan ge 20 poäng vardera. Nyckeltalen vägs ihop till ett Jämställdhetsindex (JÄMIX). Siffror för innevarande år blir först tillgängliga året därpå, därför redovisas här förra årets resultat.

Stockholm stad är bland landets mest jämställda kommun enligt JÄMIX. Utbildningsförvaltningen har ett resultat på 135 p. Poängen är högre än branschmedianen på 124 p. Både branschmedianen och Utbildningsförvaltningens resultat har backat med två poäng jämfört med föregående år.

Utbildningsförvaltningens resultat 2024 med jämförelse 2023.





Andelen *jämställda yrkesgrupper* som har en könsfördelning mellan 40–60 procent för år 2024 har ökat inom utbildningsförvaltningen och får nu 6 p vilket motsvarar 20 procent. År 2023 låg siffran på värdet 5 p vilket motsvarar 19 procent. Förvaltningens resultat ligger högre än under 2023 och högre än medianen för branschen.

Nyckeltalet för *ledningsgrupp* beskriver fördelningen av kvinnor och män i högsta ledningsgrupp. Det är jämförbart om värdet ligger mellan 40 – 60 procent. Av chefer i högsta ledningsgrupp på utbildningsförvaltningen är 56 procent kvinnor (20p). Förvaltningen har därmed en jämställd högsta ledningsgrupp. Resultatet är samma som under 2023. *Lika chefskarriär* visar andel chefer som är kvinnor i relation till andel anställda som är kvinnor. I förvaltningen som helhet är kvinnor överrepresenterade. Möjligheten för chefskarriär bedöms som jämställd då det speglar andelen kvinnor i förvaltningen (20p).

Skillnaden i lön är på utbildningsförvaltningen motsvarande 8,8 procent (12 p). Det är en poäng under 2023 års resultat på det här nyckeltalet. Medianlönen är lägre för män än för kvinnor, vilket kan förklaras av strukturer som ej är jämställda, såsom exempelvis att fler kvinnor är chefer i förvaltningen och därmed har en högre lönestruktur. Notera att den fördjupade analys som görs årligen och beskrivs under ”redogörelse av arbetet med lönekartläggningen” ger en mer korrekt bild över skillnad i lön.

Kvinnor har högre långtidssjukfrånvaro än män. *Sjukfrånvaro* innefattande långtidssjukfrånvaro har ökat en poäng från föregående år till 9 p. Det motsvarar 1,7 procent i skillnaden mellan män och kvinnor. 2023 var nyckeltalet på 11 poäng. Skillnaden mellan män

och kvinnors långtidssjukfrånvaro har ökat under 2024. Inom utbildningsförvaltningen råder det ingen skillnad mellan män och kvinnor i korttidssjukfrånvaro.

Risker kopplat till föräldraskap, är att alla chefer inte har samtal inför föräldraledighet och inte förlägger möten med hänsyn till de medarbetare som har barn, då så är möjligt. Förvaltningen tillhandahåller en samtalsmall inför, under och efter föräldraledighet, som HR-enheten och förvaltningens chefer ansvarar för att föra ut och använda. Mallen innehåller förslag på frågeställningar, som kan användas i planeringssamtal inför, under och efter medarbetares föräldraledighet. Den kommuniceras bl.a. via grundläggande arbetsmiljöutbildning och på intranätet. Mallen är publicerad på intranätet och kommuniceras i samband med utbildningar löpande.

Nyckeltalet skillnad i uttag av föräldradagar mäter det genomsnittliga uttaget av föräldradagar bland de kvinnor som har varit föräldralediga jämfört med genomsnittligt uttag av föräldradagar bland de män som varit föräldralediga under 2024. Ju närmare 0 desto mer jämställt uttag. Värdet visar att kvinnor i genomsnitt tar ut 25,4 fler dagar jämfört med män (15 p). Utvecklingen har backat sen 2023 då vi låg på 16 p. Resultatet är något bättre och skillnaden något mindre i jämförelse med branschdata.

Skillnaden i *sysselsättningsgrad* är liten och förvaltningen är jämställd 18p. Det är samma resultat som föregående år. Kvinnor har heltidstjänster i mindre omfattning än män. Kvinnor har i högre grad *tillsvidareanställningar* än män, 15 p, men skillnaden har minskat mellan 2023 och 2024. Resultaten visar på en positiv utveckling av jämställdhet gällande tillsvidareanställning.

4. Redogörelse av arbetet med lönekartläggningen

På utbildningsförvaltningen ska inga osakliga löneskillnader i lön mellan kvinnor och män förekomma. För att motverka den risken vidtas åtgärder. Arbetsgivarenheten vid Stadsledningskontoret genomför årligen den lönekartläggning som regleras i diskrimineringslagen.

Stadens lönekartläggning för år 2025 pågår vid tidpunkten för framtagandet av denna dokumentation. Lönekartläggningen för 2024 visar inga osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor och det finns därför ingen pågående handlingsplan i staden för att justera löner.

På utbildningsförvaltningen har de större befattningarna i regel väldigt lika löner mellan könen. När löneskillnader finns så kan det röra befattningar där det ena könet är kraftigt underrepresenterat och/eller befattningar med en mindre volym anställda där varje löneförändring i form av avgångar och nyrekryteringar får stor påverkan på löneläget.

En lönejämförelse har gjorts för 2025 års löneläge. Två stora avtalsområden (lärarnas avtalsområde samt Kommunals avtalsområde) har vid tidpunkten för den här analysen inte fått nya löner för 2025 och ingår därmed inte i analysen. Följande befattningar har en löneskillnad mellan män och kvinnor där medianlönen är minst 4 procent.

- **Enhetschefer** – kvinnors lön är 107 procent av männens medianlön. Uppdragen ser väldigt olika ut och har därmed olika lönelägen. Kvinnorna är 2 år äldre och erfarenhet kan vara en delförklaring till löneskillnaderna.
- **Administratör** – Kvinnors medianlön är 108 procent av männens medianlön. I gruppen ingår endast ett fåtal män och de har en snittålder som understiget kvinnornas snittålder med 3 år. Eftersom männen är få (endast fem tillsvidareanställda män) så blir det missvisande att göra en kvantitativ analys och dra slutsatser. Förklaringen till löneskillnader handlar om individuell lönesättning och är ej osaklig.

4:1 Redovisning och utvärdering av hur planerade åtgärder har genomförts

Stockholms stad hade inga planerade åtgärder att genomföra vid senaste lönekartläggning. Nedan redovisas ett antal olika åtgärder som genomförts under året.

Kompetensutveckling

Utbildningsförvaltningen fortsätter sitt arbete med riktade satsningar mot fritidsledare, barnskötare och elevassistenter. Insatserna är tillgängliga för alla anställda som ansöker, och i stort sett alla sökande får en plats för kompetensutveckling. För att säkerställa att våra vidareutbildningsinsatser är tillgängliga för alla anställda, oavsett kön, har vi fastställt följande kriterier:

- **Relevans:** Utbildningen ska vara relevant för den anställdes nuvarande eller framtida arbetsuppgifter.
- **Kompetensutveckling:** Utbildningen ska bidra till den anställdes kompetensutveckling och karriärmöjligheter.
- **Jämställdhet:** Vi strävar efter en jämn könsfördelning i alla våra utbildningsprogram.

Under 2025 har utbildningsförvaltningen, i samarbete med Komvux Södermalm anordnat kurser i Svenska som andraspråk på gymnasienivå. Kursen riktar sig till tillsvidareanställd personal som saknar betyg i Svenska som andraspråk på gymnasienivå. Två kursstarter har erbjudits under året. Syftet med satsningen är att stärka deltagarnas språkliga kompetens samt att skapa förutsättningar för vidare studier på eftergymnasial nivå och därigenom stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Ett ytterligare syfte är att bidra till ökad likvärdighet mellan skolorna, genom att elever i stadens skolor möter personal med goda kunskaper i svenska språket. Under året erbjöds totalt 40 platser och 4 anmälde och fullföljde sina studier.

Under 2025 har utbildningsförvaltningen fortsatt att anordna utbildning för nya medarbetare på central förvaltning. Utbildningen syftar till att ge nya medarbetare en grundläggande introduktion till utbildningsförvaltningens uppdrag, organisation och arbetssätt. I utbildningen ingår bland annat att deltagaren kunskap om de förutsättningar som gäller för arbete inom en offentlig förvaltning, förvaltningens värdegrund och en introduktion till kommunikation. Syftet är att ge deltagaren en stabil grund för att på ett effektivt och professionellt sätt kunna utföra sitt uppdrag inom utbildningsförvaltningen. Det deltog totalt 16 medarbetare.

Under våren och hösten 2025 har utbildningsförvaltningen fortsatt att anordna utbildning för nya chefer. Introduktionsutbildningen syftar till att stärka den nya chefens roll som arbetsgivare och ge en samlad förståelse för stadens styrning, uppdrag och ansvar. I utbildningen ingår bl.a frågor om samverkan, personalfrågor, kvalitetsarbete och lönebildning samt verktyg för ett rättssäkert och professionellt ledarskap; grundläggande kunskaper för att behandla medarbetare likvärdigt. Det deltog mellan 22–30 chefer på varje utbildningstillfälle.

Introduktion till *Lika rättigheter och möjligheter* är fortsatt en del av båda ovanstående utbildningarna *Ny medarbetare på central förvaltning* och *Ny chef i utbildningsförvaltningen*.

Syftet med introduktionen är att ge stadens medarbetare och chefer grundläggande kunskap om mänskliga rättigheter, demokrati och likabehandling samt om rasism och diskriminering. 304 medarbetare har genomfört utbildningen.

I syfte att stärka kompetensen inom fritidshemmen har erfarna medarbetare, såsom barnskötare och elevassistenter, erbjudits möjlighet att vidareutbilda sig genom grundlärautbildning med inriktning mot fritidshem. Södertörns högskola är det mest populära lärosätet bland deltagarna.

För att möjliggöra studierna erhåller skolorna vikarieersättning motsvarande en dag per vecka. Under 2025 beräknas ersättning betalas ut för totalt 44 medarbetare som deltar i den erfarenhetsbaserade lärautbildningen.

I samverkan med Midsommarkransens gymnasium erbjuds en gymnasial yrkesutbildning för fritidshempersonal som saknar pedagogisk utbildning. Utbildningen riktar sig till barnskötare och elevassistenter och genomförs under ett läsår.

Under läsåret 2024–2025 deltog 13 medarbetare, vilka avslutade sin utbildning under vårterminen 2025. En ny utbildningsomgång startar i januari 2026 och pågår under hela året. Totalt finns det 25 sökande, varav 16 har lämnat in kompletta handlingar. 14 har fått antagningsbesked, 11 har tackat ja och 2 har tackat nej.

Under 2025 har förvaltningen fortsatt att satsa på kompetensutveckling för elevassistenter, barnskötare och fritidsledare. Totalt har 77 seminarietillfällen erbjudits med sammanlagt 1 612 deltagare. Seminarierna har fokuserat på aktuella teman såsom bemötande och förhållningssätt, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar samt tydliggörande pedagogik inom olika områden, både på grundläggande nivå och som fördjupning.

5. Redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts

5:1 Arbetsgivare

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

Det förvaltningsövergripande arbetet med aktiva åtgärder samverkas på samma sätt som övriga arbetsmiljöfrågor. Ärendet bereds i beredningsgruppen för personal som består av representanter från både arbetsgiversidan och arbetstagsidan och

samverkas i förvaltningsgruppen. För att tydliggöra att arbetet med aktiva åtgärder sker inom ramen för samverkan finns den stående punkten ”Arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen” med som en stående punkt på dagordningen till beredningsgruppen med personalfrågor. Syftet med detta är att tydliggöra att frågor om aktiva åtgärder ingår som en naturlig del i samverkansprocessen.

Frågor som behandlas kan exempelvis vara stödmaterial för arbetet med lika rättigheter och möjligheter, utveckling av enkäten för årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och diskrimineringslagen samt revideringar av anvisningar och process gällande trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Förvaltningsövergripande aktiva åtgärder som behöver fastställas tas upp i Förvaltningsgruppen.

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 systematiska arbetsmiljöarbete, samverkan och aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.