

2023

**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 är sammanställd i två olika dokument beroende på vilket perspektiv som avses. I syfte att säkerställa effekten av vidtagna åtgärder följs åtgärder upp löpande samt i slutet av året.

1:1 Aktiva åtgärder ur ett arbetsgivarperspektiv

5 § Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta

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

Ur ett medarbetarperspektiv ska aktiva åtgärder även genomföras utifrån ovanstående fem områden. På både enhets- och förvaltningsövergripande nivå har förvaltningen strävat efter att arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter ska vara integrerat med processen för systematiskt arbetsmiljöarbete. 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 måluppfyllelse på enhetsnivå.

Arbetet på enhetsnivå med att kontinuerligt undersöka, analysera, åtgärda och följa upp risker för diskriminering samt hinder för lika rättigheter har hanterats parallellt med det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med riskbedömning/handlingsplan är en central del för utvecklingsarbetet, där både undersökning av risker i arbetsmiljön och risker för diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier och bristande tillgänglighet finns med. Detta arbetssätt följs även upp av förvaltningen i den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.

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

1:2 Aktiva åtgärder ur ett utbildningsanordnarperspektiv

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

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

1:3 Uppföljning och utvärdering av föregående års aktiva åtgärder

Se **bilaga 1 och 2** för uppföljningen av 2022/2023 års aktiva åtgärder på en förvaltningsövergripande nivå. Uppföljningen är sammanställd ur både ett arbetsgivar- och utbildningsanordnarperspektiv.

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

2:1 Arbetsgivare

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

Utbildningsförvaltningens arbetsplatser ska vara fria från trakasserier, sexuella trakasserier samt repressalier. Utbildningsförvaltningen kommer fortsatt erbjuda kompetensutveckling och stödmaterial till verksamheterna för att bistå dem i deras fortsatta arbete med att hantera samt förbygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

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.

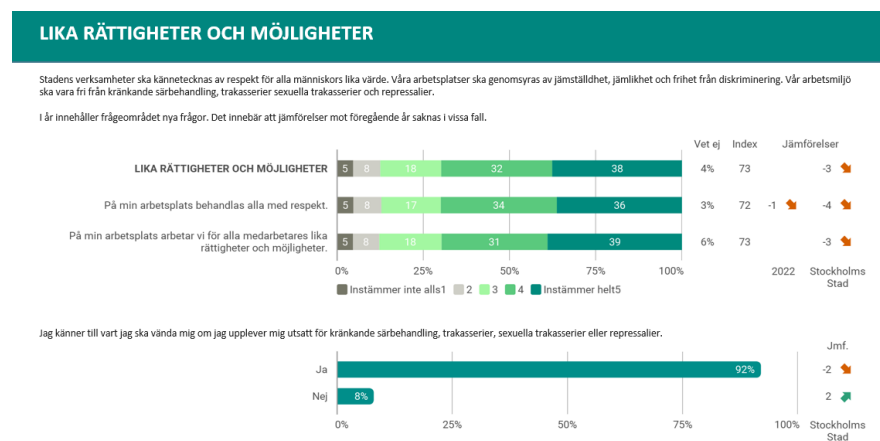
Den grundläggande arbetsmiljöutbildningen har utökats med en halvdag under 2023. Ett utökat fokus har legat på att förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt information om lika rättigheter och möjligheter. Förvaltningens mall för riskbedömning/handlingsplan innehåller delar som ingår i aktiva åtgärder, i syfte att underlätta för förvaltningens verksamheter.

Förvaltningen har utarbetat en digital introduktion på utbildningsplattformen som innehåller anvisningarna och hur medarbetare ska agera om de upplever sig utsatta för trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Frågor gällande aktiva åtgärder har tydliggjorts vilket leder till en bättre uppföljning och ett tydligare underlag för vidare åtgärder i det löpande systematiska arbetet på enheterna och skolorna.

Medarbetarenkäten 2023

Medarbetarenkäten 2023 visar att majoriteten av medarbetarna på utbildningsförvaltningen svarar positivt att de känner till vart man ska vända sin om man upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier, index 92 %. 8 % svarar nej. Det innebär en ökning med 9 punkter som svarar det jämfört med föregående år, vilket är en positiv utveckling. Index för frågan om man på arbetsplatsen arbetar aktivt för medarbetarnas lika rättigheter och möjligheter visar på en ökning från 71 till 73 för 2023. 6% svarar vet ej på frågan, vilket är en minskning med 2 punkter. Resultatet är högre än förra året.

Utbildningsförvaltningens resultat Medarbetarenkät 2023



Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.

Resultatet av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen visar på en positiv utveckling i jämförelse med föregående år.

Anvisningarna för kränkande särbehandling samt trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är i hög grad kommunicerade och används i verksamheten, men inte i alla verksamheter.

På central förvaltning har 100% (94%, 2021/2022) svarat att helt eller delvis är riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier kommunicerad och används i verksamheten. Det är en förbättring på 6 procentenheter. På frågan om enheten även undersöker risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter i samband med upprättande av

riskbedömning/handlingsplan svarar 95 % ja eller delvis. 5 % svarar vet ej. På grundskolor och gymnasieskolor har 96 % (94%, 2021/2022) har svarat helt eller delvis, att riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är kommunicerad och används i verksamheten. 2,7% (5,6%, 2021/2022) har svarat ”nej” på frågan.

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 året inhämtat skolornas planer mot kränkande behandling och diskriminering. Huvudmannen har gått igenom planerna och stöttat skolorna i upprättandet samt i övrigt givit skolorna återkoppling på sina planer. Grundskolorna får i slutet på varje läsår skriftlig återkoppling på sina planer. Gymnasieskolorna får sin återkoppling via resultatdialoger under höstterminen.

Under våren 2023 har ett pilotprojekt pågått på grundskoleavdelningen med s.k. trygghetsdialoger. 14 grundskolor valdes ut som deltagare. De som deltog på dialogerna var två jurister från grundskoleavdelningen samt representanter från skolledning, elevhälsoteam, trygghetsgrupp eller motsvarande. Skolornas trygghetsarbete diskuterades med utgångspunkt i skolornas plan mot kränkande behandling och diskriminering, elevhälsoplan samt det skolorna skrivit om trygghet i verksamhetsplan och verksamhetsberättelse.

De flesta skolor har använt sig av huvudmannens framtagna mall för plan mot kränkande behandling och diskriminering, vilket har bidragit till förhöjd kvalitet på planerna. 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 kommer kontinuerligt att ses över utifrån ny lagstiftning och praxisbildning.

Vid utarbetandet av plan mot kränkande behandling och diskriminering har grundskolorna även kunnat använda sig av huvudmannens kartläggningsfil, vilket har skett i olika omfattning. Skolorna använder sig av olika metoder för att kartlägga risken för kränkande behandling och diskriminering. De skolor som använder

kartläggningsfilen upplever att det är ett effektivt underlag för att kunna analysera var kränkningarna sker.

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

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. Huvudmannen har sett ett ökat deltagande och en högre efterfrågan för de digitalt genomförda utbildningsinsatserna som möjliggör för fler medarbetare att delta. Huvudmannen har även genomfört utbildningen på plats hos ett flertal skolor som under året har begärt det. Under vecka 44 har den skoljuridiska gruppen på grundskoleavdelningen genomfört två digitala utbildningar där alla grundskolor bjudits in för att delta. En utbildning på plats har också genomförts för skolpersonal på en skola som efterfrågat detta.

En informationsinsats om nationella minoriteters rättigheter har genomförts under året för alla stadens rektorer. Utbildningsinsatser har genomförts med utgångspunkt i Utbildningsförvaltningens verksamhetsplan samt utifrån stadens ”Riktlinjer för arbetet med nationella minoriteter”. Utbildningsinsatserna har genomförts digitalt under året. Samordnaren har lett arbetet genom förvaltningens MR-ambassadörer och gett information till rektorer.

Information om barnkonventionen samt stödmaterial finns tillgänglig på stadens intranät. Stödmaterialen ska syfta till att stödja skolorna i den praktiska tillämpningen av barns rättigheter i enlighet med barnkonventionen samt användas vid beslut som rör barn.

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

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

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

I november 2023 var könsfördelningen bland medarbetare på Utbildningsförvaltningen 68% kvinnor och 32% män (2021, 68% kvinnor och 32% män). Könsfördelningen har sett ut så på förvaltningen sedan några år tillbaka.

För att möjliggöra för ökad mångfald bland medarbetare och chefer erbjuds bland annat kontinuerlig utbildning i *kompetensbaserad rekrytering* till chefer på utbildningsförvaltningen. Syftet med utbildningen är att säkerställa alla ska få samma möjlighet till en rättvis bedömning vid rekrytering samt öka kunskapen om kompetensbaserad rekrytering som metod.

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 2023 har arbetet med heltidsfrågan fortlöpt enligt plan. Fokus för årets arbete har varit de medarbetare som är *ofrivilligt deltidsanställda* på förvaltningen. Förvaltningen har följt den stadsövergripande planen gällande arbetet med att göra heltid till norm. Förvaltningen för kontinuerlig dialog med skolledningar i syfte att öka möjligheten att ge fler anställda heltid.

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 för att nå målet. Förvaltningen undersöker vilka ytterligare kompetensutvecklande insatser som kan bidra till måluppfyllelse. I och med nya LAS-regler som trädde i kraft den 1 oktober har information getts i olika former, exempelvis via utbildningar och uppdragsdialoger.

För medarbetare med en deltidsanställning är det möjligt att ansöka om utökad arbetstid. Under 2023 inkom 77 ansökningar om utökad arbetstid (35 sökte heltid och 42 sökte om utökad arbetstid). Av dessa har 25 personer avbrutit eller återtagit sin ansökan. Av de 52 kvarvarande ansökningarna har 28 personer erbjudits en utökad arbetstid i form av en heltidsanställning.

Av totalt 16 578 anställda (september 2023) arbetar ca 1571 (ca 9% deltid). Föregående år var det cirka 9% som arbetade deltid.

Av männen som är totalt 5 292 personer arbetar 456 (ca 9%) deltid. Föregående år var det ca 8% som arbetade deltid.

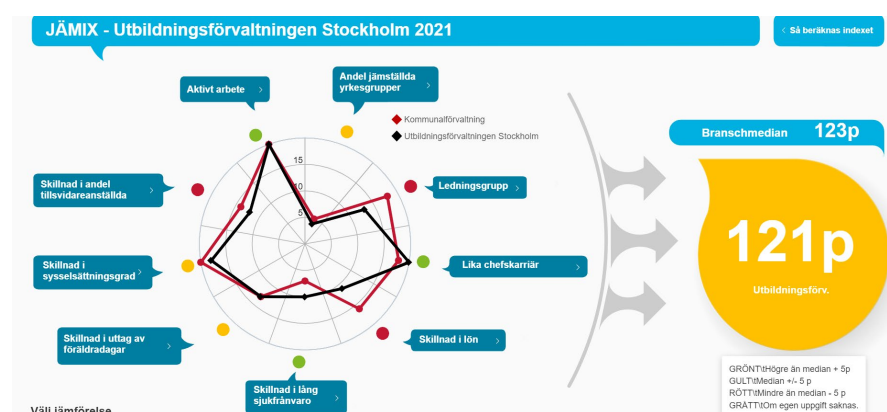
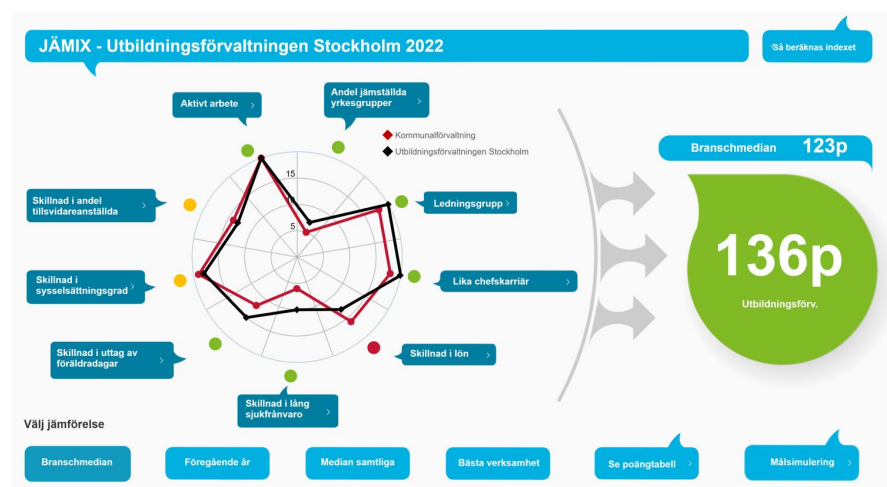
Av kvinnorna som är totalt 11 286 personer arbetar 1115 (ca 10%) deltid. Föregående år var det ca 9% som arbetade deltid.

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 landets mest jämställda kommun enligt JÄMIX. Utbildningsförvaltningen har ett resultat på 136 p. Poängen är högre än branschmedianen på 123 p. JÄMIX har haft en positiv trendutveckling sedan 2017 och under 2022 så har resultatet ökat med flera punkter.

Utbildningsförvaltningens resultat 2022 med jämförelse 2021



Andelen *jämställda yrkesgrupper* som har en könsfördelning mellan 40–60% för år 2022 har ökat inom utbildningsförvaltningen och får nu 7 p vilket motsvarar 24 %. År 2021 var siffran 8 av totalt 53 yrkesgrupper (4 p och 15%). Förvaltningens resultat ligger nu högre än medianen för branschen, vilket är en förbättring.

Nyckeltalet för *ledningsgrupp* beskriver fördelningen av kvinnor och män i högsta ledningsgrupp. Det är jämställt om värdet ligger mellan 40 - 60%. Av chefer i högsta ledningsgrupp på utbildningsförvaltningen är 60 % kvinnor (20p). Förvaltningen har därmed en jämställd högsta ledningsgrupp jämfört med tidigare år då utbildningsförvaltningen har haft en överrepresentation av kvinnor. *Lika chefskarriär* innebär att fördelningen av kön vid ledande positioner är en spegling av förvaltningen som helhet, där kvinnor är överrepresenterade. Möjligheten för chefskarriär bedöms som jämställd då det speglar andelen kvinnor i förvaltningen (20p).

Skillnaden i lön är på utbildningsförvaltningen motsvarande 8,7% (13 p). Skillnaden har minskat jämfört med föregående år. 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 vilka har en högre lönestruktur.

Kvinnor har högre långtidssjukfrånvaro än män. *Sjukfrånvaro* innefattande långtidssjukfrånvaro ligger oförändrat på 10 p motsvarande 1,5 % i skillnaden mellan män och kvinnor. Skillnaden för män och kvinnor gällande korttidssjukfrånvaron ligger inom samma härad. Skillnaden är mindre än i andra organisationer men detta är en av de stora jämställdhetsutmaningarna i svenskt arbetliv.

Resultaten visar att kvinnor tar ut längre *föräldradidighet* än män och resultatet visar på en positiv utveckling (15p). Resultatet är något bättre och skillnaden något mindre i jämförelse med branschdata.

Skillnaden i *sysselsättningsgrad* är liten och där är förvaltningen jämställd (2,5%, 18p). Kvinnor har heltidstjänster i mindre omfattning än män. Kvinnor har i högre grad *tillsvidareanställningar* än män och skillnaden har fortsatt minskat från 2021 (3,9%, 13p) Resultatet sticker ut i jämförelse med andra inom branschen. Resultaten visar på en positiv utveckling av jämställdhet gällande sysselsättningsgrad och tillsvidareanställning.

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 2023 pågår vid tidpunkten för framtagandet av denna dokumentation. I lönekartläggningen 2022 identifierades ett antal befattningar på utbildningsförvaltningen där medianlönen skiljde sig åt för kvinnor respektive män.

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

Studiepedagog

Löneskillnaden är 2 000 kr till männens fördel. På utbildningsförvaltningen finns fem män och elva kvinnor anställda. Männerna är 7 år äldre än kvinnorna. Löneskillnaden förklaras med individuell lönesättning efter uppdragens komplexitet.

Lärare grundskola senare år

Det finns en löneskillnad på ca 540 kr (300 kr år 2022) till kvinnors fördel som förklaras med att andelen med lärarlegitimation är högre för kvinnorna och andelen med LLL (lärarlönelyft) är högre för kvinnorna.

Kock

Männerna har 700 kr (650 kr år 2022) högre medianlön och är 3 år yngre än kvinnorna. Det är något större andel av männen som är yrkesutbildade jämfört med kvinnorna. Storlek på kök och ansvarsområde, högre andel utbildade män tillsammans med den individuella och differentierade lönesättningen förklarar löneskillnaderna.

Lokalvårdare

Det finns endast en mindre löneskillnad till männens fördel som förklaras av den individuella och differentierade lönesättningen som tillämpas i Stockholms stad.

Förestelärare Karriärtjänst

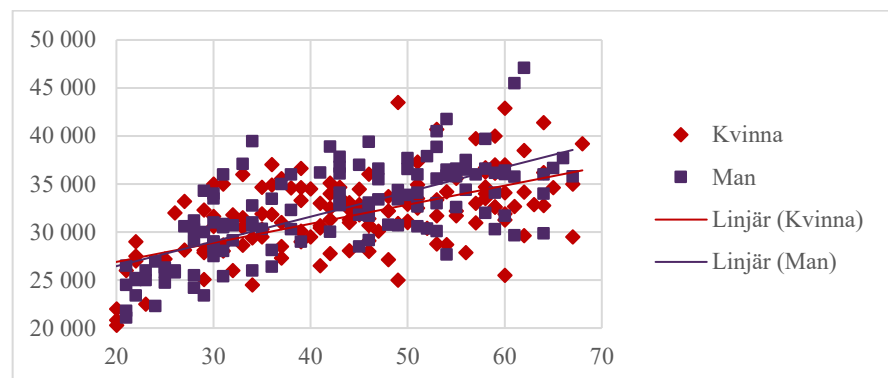
Det finns endast en marginell löneskillnad till männens fördel som förklaras av den individuella och differentierade lönesättningen som tillämpas i Stockholms stad.

Kurator

Det skiljer 325 kronor till männen fördel. Det är relativt få män anställda och männen är tre år yngre i snitt. Löneskillnaden förklaras med individuell och differentierad lönesättning.

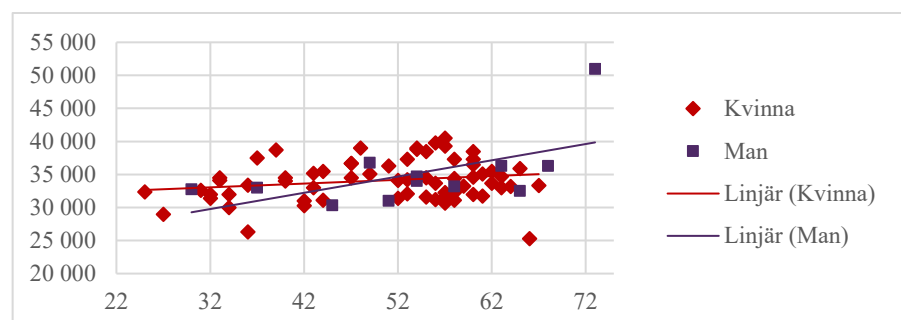
Resurspedagog

Män har en medianlön som är 600 kr högre än kvinnors medianlön. Kvinnorna har en medelålder som överstiger männens med två år. Männen är i högre utsträckning tillsvidareanställda vilket förklarar en del av löneskillnaden. Övrig löneskillnad förklaras med individuell och differentierad lön.



Skolassistent

Det skiljer nästan 1000 kronor i medianlön till kvinnors fördel. Männen är få till antal och har en högre medelålder än kvinnorna. Andelen män i befattningen är avsevärt lägre och det finns inget som pekar på en strukturell löneskillnad mellan könen (männen ligger inom den totala lönespridningen) utan förklaras med individuell lönesättning efter prestation och uppdrag.



Socialpedagog

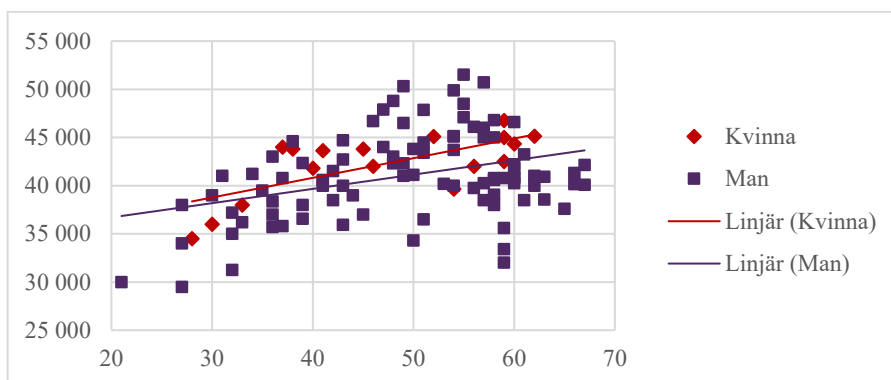
Det skiljer 270 kr (380 kr under 2022) till männens fördel vilken förklaras med den individuella och differentierade lönesättningen.

Lärare gymnasium allmänna ämnen

Medianlönen skiljer ca 400 kr till männens fördel och männen är i snitt ett år äldre än kvinnorna. Ca 2 procentenheter fler kvinnor har lärarlegitimation och andelen med LLL är två procentenheter högre för männen. Löneskillnaden förklaras av den individuella och differentierade lönesättningen som tillämpas i Stockholms stad, det finns ingen strukturell skillnad mellan könen.

IT-samordnare

Kvinnorna har ca 3 000 kr högre medianlön än männen. Männen har en medelålder som är ca 2 år högre än kvinnornas och det är män över 60 som kan konstateras ha en relativt låg lön. Ca var femte kvinna har lärarlegitimation (motsvarande för män är under var tionde) vilket kan vara en delförklaring till löneskillnaderna då befattningen kan ha inslag av IT-pedagogik. Diagrammet visar att kvinnornas lönespridning är sämre än männens och det är män som har både de lägsta lönerna och de högsta lönerna. Därmed är lönesättningen inte strukturellt lägre för männen. Det är relativt få kvinnor med befattningen IT-samordnare.



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.

Stockholms stad har efter att lönekartläggningen är gjord konstaterat att det inte finns några osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor och män med lika arbete. De löneskillnader som

finns mellan kvinnor och män med lika arbete kan förklaras. Även utbildningsförvaltningen kan förklara de löneskillnader som finns mellan könen med sakliga skäl.

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

Stockholms stad hade inga planerade åtgärder att genomföra vid senaste lönekartläggning.

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

Erfarna barnskötare har erbjudits möjlighet till vidareutbildning till lärare i fritidshem vid Södertörns högskola. Vikarieersättning ges till skolorna 1 dag/vecka då studier sker. Under 2023 har vikarieersättning utbetalats för totalt 55 barnskötare som läser den erfarenhetsbaserade utbildningen till lärare i fritidshem.

Utbildade barnskötare inom fritidshem ges möjlighet att läsa in utbildning till barnskötare/elevassistent. Under året har en grupp med totalt 27 medarbetare avslutat sin gymnasiala yrkesutbildning för barnskötare/elevassistenter som saknar pedagogisk utbildning. En grupp med 18 deltagare har påbörjat sin barnskötarutbildning. Förvaltningen har i samarbete med Midsommarkransens gymnasium anordnat en kurs Yrkessvenska för barnskötare inom grundskolan med sex deltagare. Utbildningen genomförs under ett halvår med studier en dag per vecka.

För barnskötare och fritidsledare inom fritidshem har åtta seminarietillfällen med fyra olika teman anordnats under våren med sammanlagt 192 deltagare under hösten med sammanlagt 37 deltagare.

Förvaltningens arbete med att stärka yrkesrollen och professionen för elevassistenter och barnskötare fortsätter. Under våren har två grupper startat med vardera 30 deltagare. Under hösten har två grupper startat med vardera 20 deltagare. Kursen är uppdelad på fem halvdagar.

5. Redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts

5:1 Arbetsgivare

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

Det förvaltningsövergripande arbetet med aktiva åtgärder samverkas på samma sätt som övriga arbetsmiljöfrågor både i Förvaltningsgruppen och i beredningsgruppen för Personal som består av representanter från både arbetsgivarsidan och arbetstagersidan. För att tydliggöra att arbetet med aktiva åtgärder sker inom ramen för samverkan finns den stående punkten ”Arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen” med på dagordningen. Syftet med detta är att tydliggöra att frågor om aktiva åtgärder ingår som en naturlig del i samverkansprocessen.

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.

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.

Samverkansskyldigheten med elever i anvisningarna för plan mot kränkande behandling har fortsatt att förtydligas. Förtydligandet finns i anvisningarna i huvudmannens framtagna mall för plan mot

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

Samverkan med eleverna betonas sedermera i analysen av orsakerna till de upptäckta utvecklingsområdena. För riskerna och hinder 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.

BILAGA 1

Förvaltningsövergripande riskbedömning/handlingsplan för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen

Arbetsplats: Utbildningsförvaltningen, Stockholm stad

Verksamhetsår: 2023

Perspektiv: Arbetsgivare

Diskriminering och hinder för lika rättigheter samt möjligheter

Finns risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter samt vad beror detta på?	Vilka åtgärder har vidtagits eller planeras för att ta bort/minska risken?	Ansvarig för att åtgärden genomförs	När och hur följs den upp?	Vilken effekt fick åtgärden? Uppföljning 2023
ARBETSFÖRHÅLLANDEN				
Alla förvaltningens filmer och bilder som publiceras på intranätet är inte anpassade utifrån det nya tillgänglighetsdirektivet och personer med funktionsvariationer har inte lika möjligheter att ta del av materialet.	Alla informationsbärande bilder ska ha beskrivande alt-texter. Alla filmer som innehåller tal ska textas och vid behov kompletteras med syntolkning. Alla dokument som laddas upp på stadens nya intranät tillgänglighetsanpassas from i år.	Alla avdelningar,Uppföljningsansvaret har innehållsansvarig för aktuell intranätssida.	Löpande, Innehållsansvarig följer upp aktuell intranätssida.	Ökad tillgänglighet för utbildningsförvaltningens användare av intranät.
Finns en risk att utbildningsförvaltningens arbetsplatser inte undersöker och arbetar med aktiva åtgärder mot diskriminering.	SAM-uppföljningens frågor om aktiva åtgärder har tidigare år setts över med ett tydligare krav på aktivt arbete.Inför förra årets uppföljning av SAM, samverkan och aktiva åtgärder enligt DiskL lade förvaltningen till frågan "Undersöker enheten även risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter i samband med upprättande av riskbedömning/handlingsplan?". 2,7% av skolorna svarade i år "nej" på den frågan, vilket innebär färre nej än föregående år och är således en förbättring. Förvaltningens mall för riskbedömning/handlingsplan som inkluderar aktiva åtgärder mot diskriminering tas upp på bland annat arbetsmiljöutbildning. Antalet arbetsmiljöutbildningar har ökat för året från 2 till 4 stycken. Elevskyddsombudsutbildningstillfällena har också ökat i antal där information om diskriminering ch aktiva åtgärder ingår för att främja lika rättigheter och möjligheter. Stadsledningskontoret har i början av 2023 hållit i utbildningstillfällen för alla HR konsulter i staden om kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt tillhörande processer. Material för att undersöka risker från Diskrimineringsombudsmannen, Växthuset för att undersöka risker i dialog är publicerat på intranät sen tidigare. I och med att det nya intranätet infördes under maj månad säkerställer Utbildningsförvaltningen att det fortfarande finns tillgång till dessa på det nya intranätet. Förvaltningen har genomfört fyra grundläggande arbetsmiljöutbildningar. Diskriminering och aktiva åtgärder utgör en del av utbildningsdagarna. Utbildningarna riktar sig till chefer och skyddsombud och behandlar bland annat diskrimineringslagstiftningen, anvisningar för att förhindra trakasserier och kränkande särbehandling.	HR-enheten	I förvaltningens årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen	Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder visar att en hög andel motsvarande 99,3 % använder riskbedömning/handlingsplan helt eller delvis som metod och verktyg i sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Utbildningsförvaltningens mall för riskbedömning/handlingsplan inkluderar undersökande frågor om risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter. På Central förvaltningen har 100 % (95,2%, 2022) svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljö. 100 % (95,3%, 2022) har svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för fysisk arbetsmiljö. På den nya frågan i årets enkät som avser diskriminering är har 95 % svarat jakande på att de undersöker risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter och 5 % har svarat vet ej. Det visar på ett Central förvaltning i stor utsträckning undersöker risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter. På grundskolor och gymnasieskolor har 95,9 % (92%, 2022) har svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljö. Drygt 2,7% (6,9%, 2022) har svarat "nej" på frågan. 95,3 % (95,8%, 2022) har svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för fysiskt arbetsmiljö samt. På den nya frågan i årets enkät som avser diskriminering är har 10,1% svarat "nej" (11,8 %) och 7,4 % (4,9% 2022)svarat "vet ej". De skolor som svarar nej eller vej ej anger att det antingen inte varit aktuellt eller att de kommer att se över sina rutiner för att arbeta med resultatet.

Finns risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter samt vad beror detta på?	Vilka åtgärder har vidtagits eller planeras för att ta bort/minska risken?	Ansvarig för att åtgärden genomförs	När och hur följs den upp?	Vilken effekt fick åtgärden? Uppföljning 2023
<p>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.</p>	<p>Utbildningsförvaltningen kommer fortsatt erbjuda utbildningsinsatser inom ämnet och stödmaterial till verksamheterna för att bistå dem i deras fortsatta arbete med att hantera samt förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Vi följer kontinuerligt utveckling av ärenden och ser över om behov av kompletterande insatser behövs. Översyn av SAM-uppföljningens frågor om aktiva åtgärder genomförd med ett tydligare krav på aktivt arbete.</p>	<p>Hr-enheten, Verksamhetens chefer</p>	<p>I innevarande års medarbetarenkät och i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.</p>	<p>Medarbetarenkäten 2023 visar att majoriteten av medarbetarna på utbildningsförvaltningen 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 92. Det är 9 indexenheter mer än förra året och visar på en positiv utveckling. Index för påståendet, om man på arbetsplatsen arbetar aktivt för medarbetarnas lika rättigheter och möjligheter är 73. Här svarar 6 % nej på påståendet. Resultatet har förbättrats med 2 punkter jämfört med föregående år.</p> <p>Anvisningarna för kränkande särbehandling samt trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är i hög grad väl kända i verksamheterna. På Central förvaltning så har 100 % (95,2 % 2022) svarat ja eller delvis på frågan om anvisningarna för kränkande särbehandling är väl kända. Gällande om anvisningarna för att motverka trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är väl kända så har 100 % svarat ja eller delvis på påståendet. Resultatet visar på en ökning.</p> <p>96 % svarar ja eller delvis på om innehållet i anvisning kränkande särbehandling är väl känd i verksamheten i skolorna. 3,4 % svarar nej. Gällande om innehållet i anvisning avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är väl känt, så svarar 96 % på grundskolor och gymnasieskolor att svarar ja eller delvis. 2,7 % svarar nekande. Resultaten visar på en försiktig nedgång för skolorna.</p>
<p>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.</p>	<p>Målet är att heltidsanställningar ska bli norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter. Arbetet att göra heltid till norm vid nyanställning och erbjuda ofrivilligt deltidsarbetande heltid har fortgått under 2023 utifrån framtagen handlingsplan.</p> <p>Förvaltningen har gett löpande stöd till skolledningar i syfte att öka möjligheten att ge fler anställda heltid. I chefsutbildningen "anställa rätt" har information getts om Stadens målsättning och hur vi arbetar för att nå målet. I och med nya LAS-regler har information på intranätet uppdaterats och utbildningar har erbjudits som kompetensutvecklande insats. Varje enhet ska aktivt arbeta för att begränsa andelen tidsbegränsat anställda.</p> <p>Utbildningsförvaltningen kommer att följa upp och erbjuda stöd inom området för att säkerställa implementering av ovanstående riktlinjer. Utifrån nya LAS vägleds chefer att organisera så att fler tillsvidareanställs. Nya Las har bidragit till att enheter med många visstidsanställda behöver omorganisera för att möta de nya lagkraven. Strategisk handledning behövs för att klara av omställningen.</p>	<p>HR-enheten, Chefer</p>	<p>Hr-enheten följer kontinuerligt upp detta med berörda chefer utifrån framtagen statistik.</p>	<p>Förvaltningen för kontinuerlig dialog med skolledningar i syfte att öka möjligheten att ge fler anställda heltid.</p> <p>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 för att nå målet. Förvaltningen undersöker vilka ytterligare kompetensutvecklande insatser som kan bidra till måluppfyllelse. I och med nya LAS-regler som trädde i kraft den 1 oktober har information getts i olika former. Exempelvis via utbildningar och uppdragsdialoger.</p> <p>För medarbetare med en deltidsanställning är det möjligt att ansöka om utökad arbetstid. Under 2023 inkom 77 ansökningar om utökad arbetstid (35 sökte heltid och 42 sökte om utökad arbetstid). Av dessa har 25 personer avbrutit eller återtagit sin ansökan. Av de 52 kvarvarande ansökningarna har 28 personer erbjudits en utökad arbetstid i form av en heltidsanställning.</p> <p>September 2023: Av totalt 16 578 anställda arbetar ca 1 571 (ca 9 % deltid). Föregående år var det cirka 9% som arbetade deltid. Av männen som är totalt 5292 personer arbetar 456 (ca 9%) deltid. Föregående år var det ca 8% som arbetade deltid. Av kvinnorna som är totalt 11286 personer arbetar 1115 (ca 10%) deltid. Föregående år var det ca 9% som arbetade deltid.</p>
<p>Risk att skolornas och förvaltningens lokaler inte bidrar till tillgänglighet för både medarbetare och elever.</p>	<p>När det gäller tillgänglighetsåtgärder så vid nybyggnation tillämpas nybyggnadsregler vilket innebär att tillgänglighetskrav uppfylls generellt. Därutöver arbetar förvaltningen med enkelt avhjälpna hinder såsom HIN-projektet, vilket omfattar publika lokaler i befintliga skolor. Därutöver beställer förvaltningen åtgärder med anledning av enskilda elevers behov.</p>	<p>Joacim Håkansson, Peter Bragner, Niclas Westen, Ulrika Klemets. Lokalenheten på Central förvaltning.</p>	<p>Löpande</p>	<p>Löpande arbete.</p>

Finns risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter samt vad beror detta på?	Vilka åtgärder har vidtagits eller planeras för att ta bort/minska risken?	Ansvarig för att åtgärden genomförs	När och hur följs den upp?	Vilken effekt fick åtgärden? Uppföljning 2023
Risk att skolplattformen inte är användarvänlig och brister i tillgänglighet för personalen.	Löpande utvecklingsarbete med att anpassa skolplattformen till tillgänglighetskrav. Verksamhetsperspektiv direkt påverkan på utvecklingsarbetet.	Grundskoleavd/Gymnasievd/IKT	Digitaliseringsstrategin	Löpande arbete med att säkerställa tillgänglighetsaspekter pågår.
Risk att skolornas arbetsmiljö inte är tillgängliga för alla medarbetare och elever på grund av bristande kunskap eller bristande användning av aktuella riskbedömningsmallar.	I det systematiska arbetsmiljöarbetet lokalt säkerställs tillgänglighetsaspekterna i SVGs arbete med löpande riskbedömning samt vid förändring, när verksamheten genomför förändringar i lokaler eller omorganiseras. Fortsatt ska perspektivet alltid beaktas vid framtagande av material. På intranät finns framtagen information om tillgänglighet kopplat till distansarbete och hörselnedsättning. Intranätet har uppdaterats om arbetsanpassning.	Alla avdelningar, HR-enheten.	I förvaltningens årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.	Se svar punkt 10.
LÖNER OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR				
Risk att det finns osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män på utbildningsförvaltningen.	Erfarna barnskötare erbjuder möjlighet till vidareutbildning till lärare i fritidshem vid Södertörns högskola. Vikarieersättning ges till skolorna 1 dag/v då studier sker. Utbildade barnskötare inom fritidshem ges möjlighet att läsa in utbildning till barnskötare/eleveassistenter. Kompetenshöjande seminarier genomförs till gruppen barnskötare och fritidsledare i fritidshem.	Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning, KFE	Årligen vid lönekartläggning.	Erfarna barnskötare har erbjudits möjlighet till vidareutbildning till lärare i fritidshem vid Södertörns högskola. Vikarieersättning ges till skolorna 1 dag/vecka då studier sker. Under 2023 har vikarieersättning utbetalats för totalt 55 barnskötare som läser den erfarenhetsbaserade utbildningen till lärare i fritidshem. Utbildade barnskötare inom fritidshem ges möjlighet att läsa in utbildning till barnskötare/eleveassistenter. Under året har en grupp med totalt 27 medarbetare avslutat sin gymnasiala yrkesutbildning för barnskötare/eleveassistenter som saknar pedagogisk utbildning. En grupp med 18 deltagare har påbörjat sin barnskötarutbildning. Förvaltningen har i samarbete med Midsommarkransens gymnasium anordnat en kurs Yrkessvenska för barnskötare inom grundskolan med sex deltagare. Utbildningen genomförs under ett halvår med studier en dag per vecka. För barnskötare och fritidsledare inom fritidshem har åtta seminarietillfällen med fyra olika teman anordnats under våren med sammanlagt 192 deltagare under hösten med sammanlagt 37 deltagare. Förvaltningens arbete med att stärka yrkesrollen och professionen för eleveassistenter och barnskötare fortsätter. Under våren har två grupper startat med vardera 30 deltagare. Under hösten har två grupper startat med vardera 20 deltagare. Kursen är uppdelad på fem halvdagar.
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.	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 2023 pågår vid tidpunkten för framtagandet av denna dokumentation. I lönekartläggningen 2022 identifierades ett antal befattningar på utbildningsförvaltningen där medianlönen skiljde sig åt för kvinnor respektive män. I befattningar där det ena könet är kraftigt underrepresenterat och lönejämförelsen utifrån kön endast omfattar en mindre volym anställda får varje löneförändring i form av avgångar och nyrekryteringar stor påverkan på löneläget.

Finns risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter samt vad beror detta på?	Vilka åtgärder har vidtagits eller planeras för att ta bort/minska risken?	Ansvarig för att åtgärden genomförs	När och hur följs den upp?	Vilken effekt fick åtgärden? Uppföljning 2023
UTBILDNING OCH ÖVRIG KOMPETENSUTVECKLING				
Risk att chefer inte har tillräcklig kunskap om bestämmelserna aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen och vad detta innebär i de praktiska arbetet i verksamheten.	Förvaltningen erbjuder och genomför 4 tillfällen grundläggande arbetsmiljöutbildning på två heldagar vardera med målet att chefer ska få med sig enkla verktyg för hur de på ett praktiskt sätt kan arbeta förbyggande för att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö som är fri från kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier. I grundläggande arbetsmiljöutbildning samt i Ny chef i utbildningsförvaltningen, knyts systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder ihop och i verktyg som ex riskbedömning/handlingsplan. Dialogmaterial för arbetsplatsträffar finns tillgängliga för hela utbildningsförvaltningen. Ursprungligen material "Växthuset" från Diskrimineringsombudsmannen.	HR-enheten.	Utvärderingar av kursen kontinuerligt efter varje genomfört tillfälle.	Under 2023 har fyra tillfällen med grundläggande arbetsmiljöutbildning där en halvdag ägnas åt utbildning i organisatorisk och social arbetsmiljö inklusive delar om diskriminering och HBTQI samt två tillfällen Ny chef i utbildningsförvaltningen genomförts. Utbildningarna riktar sig till chefer och skyddsombud och behandlar bland annat diskrimineringslagstiftningen. Utbildningarna har fått goda utvärderingar och arbetet med aktiva åtgärder har förtydligats och upplevs enklare att omsätta i praktiken efter genomförd utbildning. I arbetsmiljöutbildningen för chefer och skyddsombud, ingår anvisningarna kopplat till kränkande särbehandling och diskriminering samt dialogmaterial "växthuset". HR-konsulternas uppdragsdialoger med ledningsgrupperna under 2022 kan ha bidragit till att fler skolor i år svarar att de känner till anvisningarna för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier. Förvaltningen har en mall för riskbedömning/handlingsplan som även inkluderar aktiva åtgärder mot diskriminering. Mallens utformning ska bland annat säkerställa att frågor om tillgänglighet uppmärksammas i samband med förändringar av verksamheten på våra arbetsplatser. Arbetet pågår med implementering av mallen i befintliga utbildningar och utifrån årets resultat i den årliga uppföljningen har chefer rekommenderats att använda mallen. I samband med upphandling av elevskyddsombudsutbildning inför 2022 säkerställdes att utbildningen innehåller information om diskriminering och aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter. Fler elevskyddsombudsutbildningar har anordnats och erbjudits under 2023.
Risk att både skyddsombud och elevskyddsombud inte har tillräcklig kunskap om lika rättigheter, kränkande behandling och diskriminering.	Information om diskriminering och lika rättigheter ingår i kursen för elevskyddsombud och i den grundläggande arbetsmiljöutbildningen till skyddsombud.	Hr-enheten	Utvärderingar av kursen kontinuerligt efter varje genomfört tillfälle.	Under 2023 har fyra utbildningar i grundläggande arbetsmiljöutbildning med chefer och skyddsombud samt sex tillfällen för elevskyddsombud genomförts. Utbildningarna har fått goda utvärderingar och arbetet med aktiva åtgärder har förtydligast och upplevs enklare att omsätta i praktiken efter genomförd utbildning.

Finns risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter samt vad beror detta på?	Vilka åtgärder har vidtagits eller planeras för att ta bort/minska risken?	Ansvarig för att åtgärden genomförs	När och hur följs den upp?	Vilken effekt fick åtgärden? Uppföljning 2023
Risk att de stadsövergripande programmen för hbtq-rättigheter , för barns rättigheter och inflytande samt för jämställdhet inte är implementerade i förvaltningens verksamheter.	En sammanställning av vilka utbildningar som tillhandahålls av förvaltningen och staden inom mänskliga rättigheter finns på intranätet. PK-avdelningen tillhandahåller utbildning för nya handläggare på central förvaltning, där kunskap om programmen ingår.	Alla avdelningar, Gruppen för mänskliga rättigheter (MR-gruppen) stöttar med kommunikation om program till avdelningarna	Löpande, MR-gruppen	MR-gruppen har följt upp programmen samt delat erfarenheter om hur central förvaltning arbetar utifrån programmen. Utbildningsprogram finns tillgängliga och publicerade på intranät. Löpande uppdatering av intranät genomförts om stöd för att arbeta med HBTQ. Deltagare från MR-gruppen har vid ett tillfälle utbildat nya handläggare i MR-frågor och de stadsövergripande programmen.
FÖRÄLDRAKAP OCH ARBETE				
Utifrån tidigare undersökningar i mångfald och jämställdhetsplan framkom att inte alla chefer har samtal inför föräldraledighet och förlägger möten med hänsyn till de medarbetare som har barn då så är möjligt.	Fortsatt implementering av mall i samband med att en medarbetare går på föräldraledighet. Mallen innehåller förslag på frågeställningar som kan användas i planeringssamtal inför, under och efter medarbetarens föräldraledighet. Tas upp i arbetsmiljöutbildningar såsom grundläggande arbetsmiljöutbildning . Intranätet.	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/handlingsplan. Mallen är publicerad på intranätet och kommuniceras i samband med utbildningar löpande.
REKRYTERING OCH BEFORDRAN				
Risk att förvaltningens verksamheter inte speglar en hög grad av mångfald .	<p>För att nå ökad mångfald bland Utbildningsförvaltningens personalgrupper/yrkeskategorier erbjuds alla rekryterande chefer på Utbildningsförvaltningen löpande utbildning i kompetensbaserad rekrytering. Syftet med utbildningen är att öka kunskapen om kompetensbaserad rekrytering som metod och på så vis säkerställa att alla kandidater som söker till våra verksamheter ges samma möjlighet till en rättvis bedömning och att fokus ligger på kandidatens kompetens, såväl de formella kompetenserna som de personliga.</p> <p>Förvaltningens lediga tjänster annonseras av rekryterande chefer i stadens rekryteringsverktyg Varbi. Annonserna är synliga både för interna och externa kandidater.</p> <p>Arbetsbeskrivning och kravprofiler används som grund för urval. Arbetsbeskrivningen sammanfattar mål och arbetsuppgifter som ingår i tjänsten. Utifrån arbetsbeskrivningen tas en kravprofil fram, som beskriver vilka kompetenser som behövs för att kunna utföra arbetsuppgifterna. Kravprofilen är det styrande dokumentet för hela rekryteringsprocessen. Genom att utgå från en genomtänkt kravprofil minskar risken för diskriminering.</p> <p>Förvaltningen arbetar med inkluderande kommunikation i sitt arbetsgivarvarumärkesarbete. I det ingår en medvetenhet kring inkluderade identitetsfaktorer och att personer som används i kommunikationen speglar den mångfald som finns inom förvaltningen. Genom att arbeta med representation attraherar förvaltningen fler att söka arbete inom sina verksamheter.</p>	Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning	Utvärderingar av kursen kontinuerligt efter varje genomfört tillfälle.	Utbildning i kompetensbaserad rekrytering har genomförts vid två gånger under året.

Finns risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter samt vad beror detta på?	Vilka åtgärder har vidtagits eller planeras för att ta bort/minska risken?	Ansvarig för att åtgärden genomförs	När och hur följs den upp?	Vilken effekt fick åtgärden? Uppföljning 2023
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.	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. För att säkerställa att förvaltningens rekryteringar möter de behov och krav som finns i våra verksamheter vad gäller kompetens, kvalifikationer och förmågor har typannonser tagits fram för de flesta befattningar. Detta i syfte att motverka diskriminering och öka mångfald.	Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning	Löpande	Arbetet med att ta fram typannonser för de mest förekommande befattningarna inom Utbildningsförvaltningen har fortgått under 2023 och typannonserna publiceras i stadens rekryteringsverktyg. HR-enheten och Kompetensförsörjningsenheten har sedan tidigare tagit fram annonser för lärare inom grundskola, gymnasium och fritidshemmet. Under 2022 reviderade HR-enheten ett antal för bl a bibliotekarie, kurator, skolsköterska, barnskötare, elevassistent, skolassistent och skolsekreterare. Arbetet har fortsatt under 2023, och typannonser för biträdande rektor, förstelärare, specialpedagog, förskollärare samt elevassistent anpassad skola har arbetats fram och kommer att publiceras.
ÖVRIGA RISKER				
Risk att utbildningsförvaltningens riktlinjer, styrdokument och information på intranätet inte är fria från diskriminerande/uteslutande texter/anvisningar.	Genom att kontinuerligt se över information på intranätet och vid förändring/skapande av riktlinjer/anvisningar kan denna risk undvikas.	Utbildningsförvaltningen, HR-enheten	Löpande	Löpande arbete

BILAGA 2

Förvaltningsövergripande riskbedömning/handlingsplan för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen

Arbetsplats: Utbildningsförvaltningen, Stockholm stad

Verksamhetsår: 2023

Perspektiv: Utbildningsanordnare

Diskriminering och hinder för lika rättigheter samt möjligheter				
Finns risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter samt vad beror detta på?	Vilka åtgärder har vidtagits eller planeras för att ta bort/minska risken?	Ansvarig för att åtgärden genomförs	När och hur följs den upp?	Vilken effekt fick åtgärden? Uppföljning 2023
Våra lokaler inte är tillräckligt anpassade och tillgängliga utifrån lagkrav.	Funktionsprogrammet för skollokaler i grundskolan har under 2023 i viss mån uppdaterats för anpassad grundskola och lokaler för särskilda undervisningsgrupper. Ett lokalprogram har tagits fram för anpassad grundskola. Under 2024 planeras en uppdatering av lokalprogrammet avseende lokaler för särskilt stöd. Sedan tidigare finns ett stödmaterial för skolorna att använda i samband med mindre ombudgnationer som beställs av skolan för att öka tillgängligheten.	Lokalenheten	Följs upp löpande i samband med start av enskilda byggprojekt.	Löpande arbete
Risk att skolpersonal och skollärare inte har tillräcklig kompetens kring tillgänglighetsanpassning och verktyg i den digitala lärmiljön.	Skoldataetekets workshops riktade till specialpedagoger och annan pedagogisk personal i grundskolan - Digitala läs- och skrivverktyg - Språkutvecklande verktyg - Visuellt stöd i lärmiljön - <u>Anpassa för elevers variationer</u>	Medioteket/Skoldataeket		Löpande arbete
Risk att skolpersonal och skollärare inte har tillräcklig kompetens om skollagens bestämmelser om anmälningsskyldigheten och utredningsskyldigheten gällande kränkande behandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.	Utbildningsförvaltningen erbjuder kontinuerligt skolpersonal utbildning i arbete mot kränkande behandling och diskriminering. Huvudmannen granskar skolornas plan mot kränkande behandling och diskriminering som ett stöd till stadens rektorer och skolor. Ett utvecklingsprojekt har pågått på grundskoleavdelningen med s.k. trygghetsdialoger. Inom ramen för dialogerna har skolans trygghetsarbete diskuterats. Utgångspunkten har varit skolornas plan mot kränkande behandling, elevhälsoplan och det skolorna skrivit i VP och VB om trygghetsarbetet.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen	Löpande	Huvudmannen har granskat skolornas plan mot kränkande behandling och diskriminering. Flera skolor använder sig av den mall som huvudmannen har tagit fram, vilket har ökat kvalitén på skolornas planer. Under VT23 genomfördes 14 trygghetsdialoger. Alla skolor som deltagit bjöds in till fokusgrupper där dialogerna utvärderades. Samtliga skolor ställde sig positiva och ville att dialogerna skulle permanentas.
Risk att skolorna lokalt inte dokumenterar och följer upp systematiskt det förbyggande och främjande arbetet med all kränkande behandling samt aktiva åtgärder mot diskriminering.	För att uppföljningen av skolornas anmälningar och utredningar om kränkande behandling ska bli enklare dels på huvudmannanivå dels på skolnivå fortsätter arbetet med att införa ett digitalt ärendehanteringssystem. Systemet ska också minska skolans administration.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen,		Löpande arbete
Risk att huvudmannen inte säkeställer utredningarnas kvalitet , ändamålsenliga åtgärder och tillfreställande uppföljning samt utredning för att motverka kränkande behandling.	Hur huvudmannen arbetar med uppföljning av skolornas anmälningar och utredningar diskuteras löpande internt. För att minska administrationen pågår dialog om införande av ett nytt ärendehanteringssystem införas (digitalt anmälnings- och hanteringssystem).	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen		Löpande arbete
Risk att personal saknar tillräcklig kunskap om hur hedersrelaterat våld och förtryck påverkar samt begränsar elevers möjlighet till att klara skolan och deras välmående. Personal kan därför 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.	En ny handlingsplan mot våld och förtryck, Våga fråga, lyssna och agera!, blev klar oktober 2021. Utbildningsinsatser har erbjudits kring våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Kontinuerligt genomförs riktade informationsinsatser riktat till elever och personal.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen, ALE	VT23 genomfördes en uppföljning av Våga fråga, lyssna och agera! av uppföljningsenheten.	Löpande arbete.
Risk att personal och elever inte har tillräcklig kunskap gällande HBTQIA+ .	Avsatt medel inom området för gymnasieskolorna att söka. Grundskolorna har erbjudits utbildningar 22/23 om HBTQIA+.	Gymnasieavdelningen, Grundskoleavdelningen	Skolornas VB	Skolornas VB
Risk att personal och elever inte har tillräcklig kunskap om jämställdhet och sexualitet, samtycke och relationer .	Förvaltningen har erbjudit kompetensutveckling samt tagit fram ett stöd och inspirationsmaterial till skolorna.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen, Avdelning för utveckling och samordning	Följs upp i VB.	Löpande arbete.

Finns risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter samt vad beror detta på?	Vilka åtgärder har vidtagits eller planeras för att ta bort/minska risken?	Ansvarig för att åtgärden genomförs	När och hur följs den upp?	Vilken effekt fick åtgärden? Uppföljning 2023
Risk att personal och elever inte har tillräcklig kunskap gällande normkritiskt värdegrundsarbete .	Ett åttiotal skolor har fått medel och stöd för att utveckla sitt normkritiska värdegrundsarbete, i detta ingår bland annat skolor som jobbar med våldsprevention .	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen		Löpande arbete.
Risk att det finns inaktuell information på Pedagog Stockholm och förvaltningens intranät gällande diskriminering och kränkande behandling samt säkerställer att sidorna är fria från diskriminerande/uteslutande texter/anvisningar .	Arbete pågår med att skapa ett nytt intranät. Planerat införande i mars 2023 enligt SLK.	Kommunikationsavdelningen, Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen, ALE	Följs upp kontinuerligt.	Löpande arbete.
Risk att skolplattformen inte är användarvänlig och brister i tillgänglighet	Löpande utvecklingsarbete med att anpassa skolplattformen till tillgänglighetskrav. Verksamhetsperspektiv direkt påverkan på utvecklingsarbetet. Upphandling av nya moduler pågår 2022-2023.	Grundskoleavd/Gymnasieavd/IKT	Digitaliseringsstrategin	Löpande arbete.
Risk att skolor ej har kunskap om rutiner och rapportering av diskriminering utifrån etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning .	Förvaltningen har tagit fram ett stöddokument kring rutiner och rapportering av diskriminering utifrån etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Förvaltningen fortsätter informera om materialet.	Grundskoleavd/Gymnasieavd, Kommunikation	Följs upp i VB.	Löpande arbete
Risk att det nya programmet om mänskliga rättigheter (2023) inte kan implementeras .	Bevakar arbetet.	MR-gruppen		Löpande arbete
Risk för att skolor och skolpersonal inte har kunskap, kan undervisa om eller bemöta antisemitism, antiziganism och islamofobi.	Stöddokument är framtaget januari 2023 och uppdaterad hösten 2023. Utbildning och studieresor med fokus förintelsen, antisemitism, antiziganism och folkmord ges rektorer, elever och personal med fokus på ökade kunskaper.	Grundskoleavdelningen	Följs upp i VB.	Löpande arbete