

2024

**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 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.

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 2024 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 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.

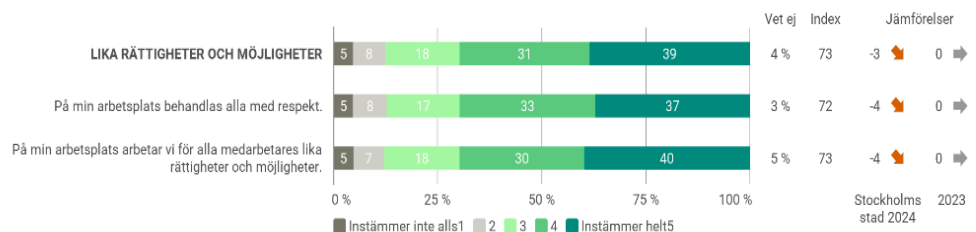
Den grundläggande arbetsmiljöutbildningen är på två heldagar. Organisatorisk och social arbetsmiljö utgör en av dagarna. En del av den dagen handlar om att öka deltagarnas kunskaper i att förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt att ge information om lika rättigheter och möjligheter. 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 2024

Medarbetarenkäten 2024 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 93. Det är en fortsatt positiv utveckling med en punkt jämfört med 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 Medarbetarenkät 2024



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. Pilotprojektet utökades under år 2024 med att omfatta hälften av alla grundskolor.

De flesta skolor har använt sig av huvudmannens framtagna mall för plan mot kränkande behandling och diskriminering, vilket har

bidragit till förhöjd kvalité 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.

Under 2024 har grundskolorna och gymnasieskolorna fått ett nytt digitalt system, Prorenata, för anmälan och utredning av kränkande behandling. Det infördes i maj. Syftet är att bidra till att elevhälsa får ett enhetligt digitalt system och för att underlätta 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. Huvudmannen har sett ett ökat deltagande och en högre efterfrågan för de digitalt genomförda utbildningsinsatserna som möjliggör för fler medarbetare att delta. Under höstlovet 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 i början av året. Minst 148 personer deltog på utbildningarna. En del satt tillsammans varför det inte gick att föra exakt statistik över antal närvarande.

Information om barnkonventionen samt stödmaterial finns tillgänglig på stadens intranät. Stödmaterialiet 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) på stadens skolor. Syftet med det våldspreventiva arbetet är att öka eleverns och personals kunskaper kring jämställdhet, normer, våld, rasism och aktiv åskådare. Under läsåret 2024/2025 använder 47 skolor lektionsprogrammet MVP.

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 2024 var könsfördelningen bland medarbetare på Utbildningsförvaltningen 69 % och 31 % män. Det är en förändring i könsfördelningen jämfört med föregående år, då könsfördelningen varit 68 % kvinnor och 32 % män.

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 2024 har Kommunfullmäktige fattat beslut om att öka takten i arbetet med heltid som norm inom Stockholm stad. 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 har arbetet med heltidsfrågan enligt plan. Förvaltningen för kontinuerlig dialog med skolledning i syfte att öka möjligheten att ge fler anställda heltid. Från maj 2018 till oktober 2024 är antalet aktiva intresseanmälningar om utökad arbetstid/heltid 59 personer, varav 24 personer har ansökt om utökad arbetstid och 35 personer har ansökt om heltid. Under januari 2024 t.o.m. oktober 2024 inkom 69 intresseanmälningar, varav 17 personer återtagit sin ansökan och 16 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 för att nå målet. Förvaltningen

undersöker vilka ytterligare kompetensutvecklande insatser som kan bidra till måluppfyllelse.

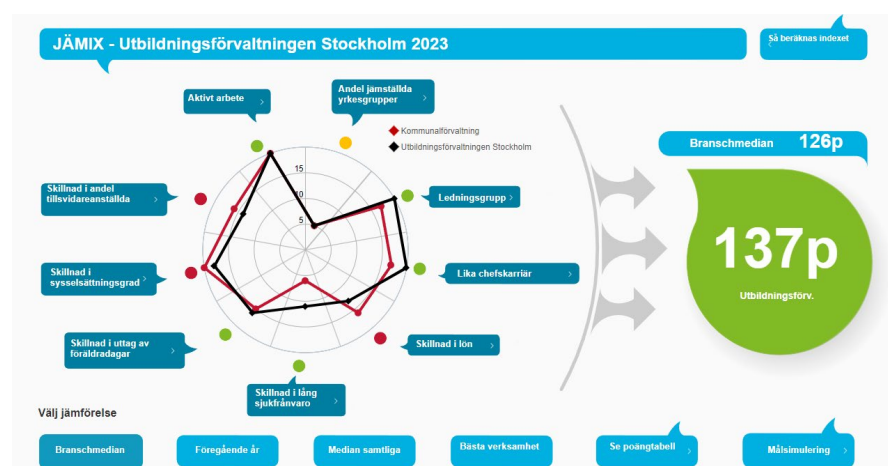
- Av totalt 16 104 anställda (2024-10) arbetar ca 1505 (ca 9,3% deltid). Föregående år (2023-10) var det cirka 9,5% som arbetade deltid.
- Av männen som är totalt 5084 personer arbetar ca 427 (ca 8,4%) deltid. Föregående år var det ca 9% som arbetade deltid.
- Av kvinnorna som är totalt 11 020 personer arbetar ca 1080 (ca 9,8%) deltid. Föregående år var det ca 10% som arbetade deltid.

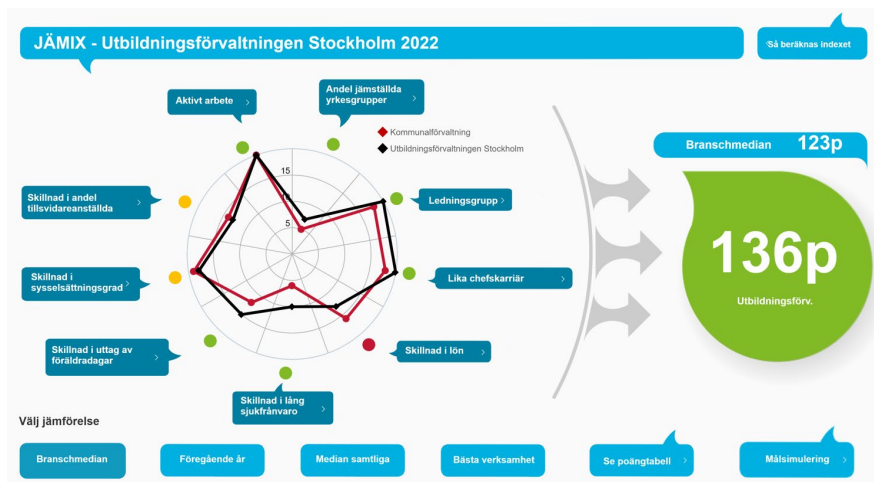
Nyckeltalsinstitutet resultatrapport

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 137 p. Poängen är högre än branschmedianen på 123 p. JÄMIX har haft en positiv trendutveckling sedan 2017. Index har ökat en punkt sedan 2023.

Utbildningsförvaltningens resultat 2023 med jämförelse 2022.





Andelen *jämställda yrkesgrupper* som har en könsfördelning mellan 40–60% för år 2023 har minskat inom utbildningsförvaltningen och får nu 5 p vilket motsvarar 19 %. År 2022 låg siffran på värdet 7 p vilket motsvarar 24%. Förvaltningens resultat ligger högre än 2021 och lika med medianen för branschen, men lägre än föregående år.

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 56 % kvinnor (20p). Förvaltningen har därmed en jämställd högsta ledningsgrupp. *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).

Skilnaden i lön är på utbildningsförvaltningen motsvarande 8,3% (13 p). Det är samma poäng som 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 och därmed har en högre lönestruktur.

Kvinnor har högre långtidssjukfrånvaro än män. *Sjukfrånvaro* innefattande långtidssjukfrånvaro har ökat en poäng från föregående år till 11 p. Det motsvarar fortfarande 1,5 % i skillnaden mellan män och kvinnor. Inom Utbildningsförvaltningen råder det ingen skillnad mellan män och kvinnor i korttidssjukfrånvaro.

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 om varit föräldralediga under 2023.

Ju närmare 0 desto mer jämställt uttag. Värdet visar att kvinnor i genomsnitt tar ut 22,4 fler dagar jämfört med män (16p). Utvecklingen visar på en positiv trend och att skillnaden har minskat sen 2021. Det betyder att det blir mer jämställt. Resultatet är något bättre och skillnaden något mindre i jämförelse med branschdata.

Skillnaden i *sysselsättningsgrad* är liten och förvaltningen är jämställd (2,5%, 18p). Det är samma resultat som föregående år. Kvinnor har heltidstjänster i mindre omfattning än män. Kvinnor har i högre grad *tillsvidareanställningar* än män och skillnaden har fortsatt minskat från 2022 (3,2%, 14p). Resultaten visar på en positiv utveckling av jämställdhet gällande tillsvidareanställning.

4. Redogörelse av arbetet med lönekartläggningen

4:1 Resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8-10 §§
På utbildningsförvaltningen ska inga osakliga löneskillnader förekomma. Personalstrategiska avdelningen stadsledningskontoret (PAS) genomför årligen den lönekartläggning som regleras i diskrimineringslagen.

Stadens lönekartläggning för år 2024 pågår vid tidpunkten för framtagandet av denna dokumentation. Lönekartläggningen för 2023 visar inga osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor och det finns därför ingen pågående handlingsplan i staden för att justera löner.

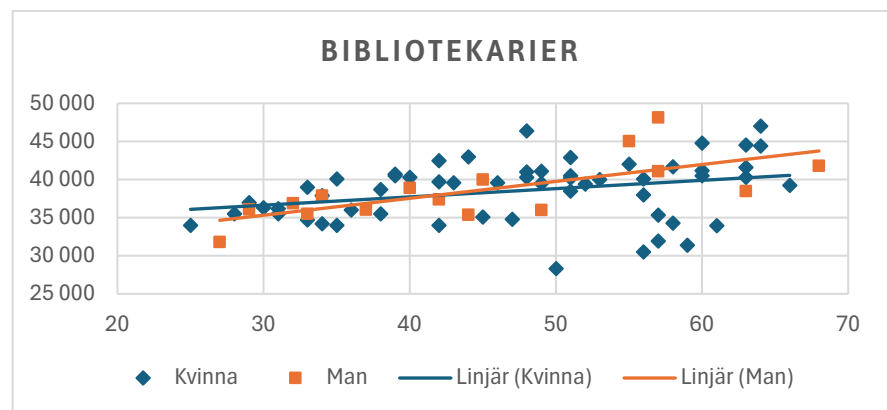
På utbildningsförvaltningen har de större befattningarna i regel väldigt lika löner mellan könen. När löneskillnader finns så kan det handla om befattningar där det ena könet är kraftigt underrepresenterat och/eller befattningar med en mindre volym anställda; där varje löneförändring i form av avgångar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

Följande befattningar har en löneskillnad mellan män och kvinnor som är minst 4%. Kvinnor har en högre lön jämfört med män i samtliga befattningar med undantag för vaktmästare.

- **Enhetschefer** – kvinnors lön är 105% 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.

- **Bibliotekarier** – kvinnors lön är 104% av männens medianlön. Kvinnorna är i snitt 5 år äldre och utgör $\frac{3}{4}$ -delar av de anställda. En fördjupad analys genomfördes i augusti 2024 som ett resultat av att det tidigare funnits löneskillnader som tycktes svåra att förklara. Analysen av utbildningsbakgrund, erfarenhet etc. visar att det inte finns några osakliga löneskillnader¹.

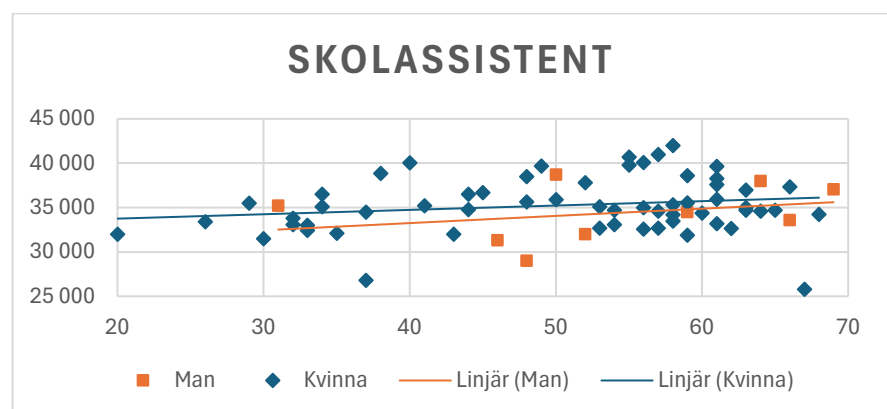
Figur 1



Graf över löner kvinnor och män i oktober 2024

- **Skolassistent** – kvinnor lön är 104% av männens lön. Männerna är i snitt fyra år äldre och har en lägre lönestruktur. Det finns enbart nio män tillsvidareanställda, vilket gör att analysen måste tolkas med försiktighet. Det finns inget som pekar på en strukturell löneskillnad mellan könen (männerna ligger inom den totala lönespridningen) utan förklaras med individuell lönesättning efter prestation och uppdrag.

Figur 2



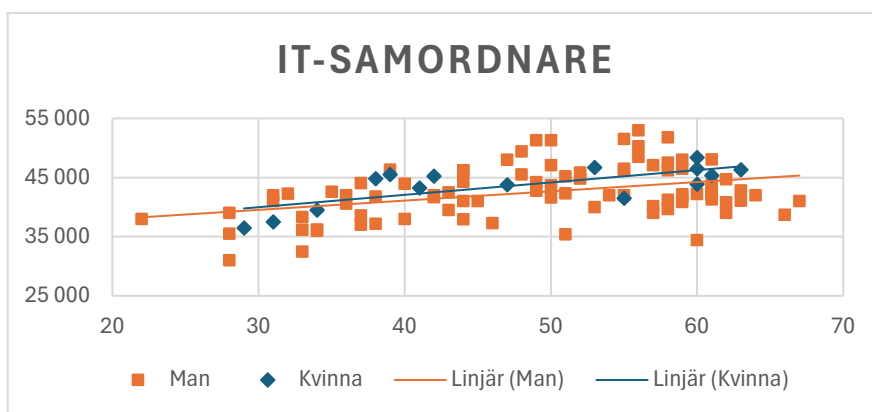
Graf över löner kvinnor och män i oktober 2024

- **IT-samordnare** – kvinnors lön är 107% av männens lön (samma nivå som 2023). Många färre kvinnor anställda vilket gör att statistiska slutsatser ska tas med försiktighet.

¹ Se "Löneskillnader bibliotekarier" PK-avdelningen 2024-08-05

Kvinnorna är ca 1 år yngre. Framför allt är det män över 60 år som konstateras ha en relativt låg lön. Yrkesbakgrunden för IT-samordnare ser väldigt olika ut och många har en bakgrund i vår egen verksamhet som barnskötare, vaktmästare, skolassistenter, IT-tekniker mm. Även bakgrund som IT-pedagog och lärare förekommer och löneläget är vanligtvis högre för dessa kompetenser.

Figur 3



Graf över löner kvinnor och män i oktober 2024

- **Fritidsledare** – kvinnors medianlön är 104% av männens. Kvinnorna är ca 2 år äldre i snitt och det skiljer knappt 600 kronor i genomsnitt. Andelen med yrkesförberedande yrkesutbildning är ungefär lika hög (ca 30%) för könen².
- **Barnskötare** – kvinnornas lön är 104% av männens medianlön, samma nivå som 2023. Kvinnorna är i snitt 6 år äldre än männen och nästan hälften av kvinnorna har en yrkesförberedande gymnasieutbildning. Motsvarande siffra för männen är under en tredjedel.
- **Skolvaktmästare** – kvinnors lön är 90% av männens medianlön. I oktober 2024 fanns endast 6 kvinnor tillsvidareanställda och de var i snitt 7 år yngre än männen.

4:2 Redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts

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

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

² Avser 2022 års löneöversyn med yrkespott för yrkesutbildade på gymnasienivå.

kompetensutveckling. För att säkerställa att våra vidareutbildning insatser 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.

Erfarna barnskötare har erbjudits möjlighet till vidareutbildning till lärare i fritidshem, och Södertörns högskola är det mest populära valet av lärosäte. Vikarieersättning ges till skolorna en dag i veckan för att möjliggöra studier. Under 2024 har vikarieersättning utbetalats för totalt 54 barnskötare som deltar i den erfarenhetsbaserade utbildningen till lärare i fritidshem.

I samarbete med Midsommarkransens gymnasium arrangeras barnskötarutbildning. Utbildade barnskötare inom fritidshem ges möjlighet att läsa in utbildning. Under året har en grupp med totalt 19 medarbetare avslutat sin gymnasiala yrkesutbildning för barnskötare utan pedagogisk utbildning. En grupp med 18 deltagare har påbörjat sin barnskötarutbildning.

Förvaltningens arbete med att stärka yrkesrollen och professionen för elevassistenter, barnskötare och fritidsledare fortsätter. För dessa yrkesgrupper har 35 seminarietillfällen anordnats under våren med sammanlagt 785 deltagare och 40 seminarietillfällen under hösten med sammanlagt 613 deltagare, med tre olika teman.

I samarbete med Åsö vuxengymnasium har förvaltningen anordnat tre kurser för tillsvidareanställda inom utbildningsförvaltningen: svenska som andraspråk grundläggande, svenska för invandrare och svenska som andraspråk, gymnasial nivå. Under 2024 har 23 medarbetare deltagit i dessa kurser. För grundläggande svenska som andraspråk deltog 9 personer, för svenska för invandrare deltog 12 personer och för gymnasial svenska som andraspråk deltog 2 personer. Kurserna genomförs under ett halvår med en studiedag per vecka.

Förvaltningens arbete med att stärka kompetensen hos nya chefer fortsätter. För nya chefer inom utbildningsförvaltningen pågår en utbildning bestående av fem moduler och en e-utbildning, med sammanlagt 20–30 deltagare under året. E-utbildningen ger en introduktion till vad lika rättigheter och möjligheter innebär och vad vi som arbetsgivare behöver arbeta med. Det finns fördjupningsdelar med länkar till stadens intranät om mänskliga rättigheter samt tips på utbildning och övningar.

Även arbetet med att stärka kompetensen hos nya medarbetare inom central förvaltning fortsätter. Utbildningen består av två moduler och e-utbildningen lika rättigheter och möjligheter. Höstens utbildningstillfällen genomförs i november och december med ett planerat deltagarantal på 25–30 personer.

Under hösten har två seminarier anordnats med ett deltagarantal på 13–17 personer för nyexaminerade lärare. Förvaltningen erbjuder även grupphandledning i form av fem tillfällen med start i november, där cirka 10 deltagare förväntas delta.

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 arbetstagsidan. 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: 2024

Perspektiv: Arbetsgivare

Diskriminering och hinder för lika rättigheter samt möjligheter				
Undersök risker på arbetsplatsen utifrån nedanstående områden för diskriminering, trakasserier, repressalier och hinder för lika rättigheter för samtliga diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.				
Finns risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter samt vad beror detta på?	Vilka åtgärder har vidtagits eller planeras för att ta bort/minska risken?	Ansvarig för att åtgärden genomförs	När och hur följs den upp?	Vilken effekt fick åtgärden? Uppföljning 2024
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.	Beslut om att alla informationsbärande bilder ska ha beskrivande alt-texter är fattat. Alla filmer som innehåller tal ska textas och vid behov kompletteras med syntolkning. Alla dokument på intranätet är tillgänglighetsanpassade.	Alla avdelningar, Uppföljningsansvaret har innehållsansvarig för aktuell intranätssida.	Löpande, innehållsansvarig följer upp aktuell intranätssida och genomför översyn.	Ökad tillgänglighet för utbildningsförvaltningens användare av intranät.
Finns en risk att utbildningsförvaltningens arbetsplatser inte undersöker och arbetar med aktiva åtgärder mot diskriminering.	Förvaltningens mall för riskbedömning/handlingsplan som inkluderar aktiva åtgärder mot diskriminering tas upp på bl.a. arbetsmiljöutbildning. Förvaltningens arbetsmiljöutbildningarna innehåller en del om hur förvaltningen ska arbeta med aktiva åtgärder och motverka diskriminering. Utbildningarna riktar sig till chefer och skyddsombud och behandlar bland annat diskriminieringslagstiftningen, anvisningar för att förhindra trakasserier och kränkande särbehandling samt HBTQI. Elevskyddsombudsutbildningar innehåller information om diskriminering och aktiva åtgärder ingår för att främja lika rättigheter och möjligheter. I Medarbetarenkäten som besvaras varje år ingår frågor som följer upp om arbetsplatserna arbetar för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter. En ny digital introduktionsutbildning i lika rättigheter och möjligheter har tagits fram och publicerats på Utbildningsplattformen. Information om introduktionsutbildningen har gått ut via nyhetsbrev och på intranätet. Information om den nya digitala utbildningen har även gått ut via chefer på enhets- och avdelningsmöten. Utbildningen ingår från och med i år som en modul i Ny Chef och ny handläggare på central förvaltning.	HR-enheten, Kompetensförsörjningsenheten. Respektive avdelning ansvarar för att information om introduktionsutbildning når berörda.	I medarbetarenkäten, utvärdering och deltagande i utbildningar	Utbildningsförvaltningens mall för riskbedömning/handlingsplan inkluderar undersökande frågor om risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter. 86 procent av Utbildningsförvaltningens samverkansgrupper svarar "instämmer helt" eller "instämmer delvis" i att det finns rutiner för att arbeta med löpande undersökningar och riskbedömningar. 13 % har inte besvarat frågan. Medarbetarenkäten 2024 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 93. Det är en fortsatt positiv utveckling med en punkt jämfört med 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. Förvaltningen har genomfört två grundläggande arbetsmiljöutbildningar med högt deltagande och goda utvärderingar på utbildningspassen om kränkande särbehandling och diskriminering. Fem elevskyddsombudsutbildningar har genomförts under 2024 med högt deltagande på varje tillfälle.
Finns en risk att utbildningsförvaltningens arbetsplatser inte är fria från trakasserier, sexuella trakasserier samt repressalier och att inte alla chefer samt medarbetare har kännedom om den förvaltningsövergripande riktlinje samt rutin som finns framtagen.	Utbildningsförvaltningen kommer fortsatt erbjuda utbildningsinsatser inom ämnet och stödmaterial till verksamheterna för att bistå dem i deras fortsatta arbete med att hantera samt förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Vi följer kontinuerligt utveckling av ärenden och ser över om behov av kompletterande insatser behövs.	HR-enheten, Verksamhetens chefer	I innevarande års medarbetarenkät, kontinuerliga uppföljning av ev inkomna ärenden HR-enheten	Se uppföljning för risken "Finns en risk att utbildningsförvaltningens arbetsplatser inte undersöker och arbetar med aktiva åtgärder mot diskriminering."

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 2024
Risk att fördelningen av heltids- och deltidansställningar 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 kvinnodominerade verksamheter. I chefsutbildningen "anställa rätt" har information getts om Stadens målsättning och hur vi arbetar för att nå målet. Under 2024 har Kommunfullmäktige fattat beslut om att öka takten i arbetet med heltid som norm inom Stockholm stad. Heltid som norm för Utbildningsförvaltningen innebär bland annat att chefer ska kontinuerligt pröva möjligheten att utöka sysselsättningsgraden för deltidansställda 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 har arbetet med heltidsfrågan enligt plan. Förvaltningen för kontinuerlig dialog med skolledning i syfte att öka möjligheten att ge fler anställda heltid.	HR-enheten, Chefer	HR-enheten följer kontinuerligt upp detta med berörda chefer utifrån framtagna statistik.	Från maj 2018 till oktober 2024 är antalet aktiva intresseanmälningar om utökad arbetstid/heltid 59 personer, varav 24 personer har ansökt om utökad arbetstid och 35 personer har ansökt om heltid. Under januari 2024 t.o.m. oktober 2024 inkom 69 intresseanmälningar, varav 17 personer återtagit sin ansökan och 16 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 för att nå målet. Förvaltningen undersöker vilka ytterligare kompetensutvecklande insatser som kan bidra till måluppfyllelse. Data taget mellan 2023-10 och 2024-10 från beslutstöd 2.0. Tidigare års siffror är framtagna från ett annat system vilket kan ha en viss påverkan på exakta siffror vid jämförelse mellan åren. Vi har förtydligat procentsatsen i jämförelse med tidigare år. •Av totalt 16 104 anställda (2024-10) arbetar ca 1505 (ca 9,3% deltid). Föregående år (2023-10) var det cirka 9,5% som arbetade deltid. •Av männen som är totalt 5084 personer arbetar ca 427 (ca 8,4%) deltid. Föregående år var det ca 9% som arbetade deltid. •Av kvinnorna som är totalt 11 020 personer arbetar ca 1080 (ca 9,8%) deltid. Föregående år var det ca 10% som arbetade deltid.
Risk att skolornas och förvaltningens lokaler inte bidrar till tillgänglighet för både medarbetare och elever.	När det gäller tillgänglighetsåtgärder så vid nybyggnation tillämpas nybyggnadsregler vilket innebär att tillgänglighetskrav uppfylls generellt. Därutöver arbetar förvaltningen med enkelt avhjälpta hinder såsom HIN-projektet, vilket omfattar publika lokaler i befintliga skolor. Därutöver beställer förvaltningen åtgärder med anledning av enskilda elevers behov.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen, Avdelningen för utveckling och samordning, Avdelningen för ekonomi och styrning.	Löpande	Löpande arbete.
Risk att skolornas arbetsmiljö inte är tillgängliga för alla medarbetare och elever på grund av bristande kunskap eller bristande användning av aktuella riskbedömningsmallar.	I det systematiska arbetsmiljöarbetet lokalt säkerställs tillgänglighetsaspekterna i SVGs arbete med löpande riskbedömning samt vid förändring, när verksamheten genomför förändringar i lokaler eller omorganiseras. Fortsatt ska perspektivet alltid beaktas vid framtagande av material. På intranät finns framtagna information om tillgänglighet kopplat till distansarbete och hörselnedsättning. Intranätet har uppdaterats om arbetsanpassning. Den nya e-introduktionen till chefer och medarbetare innehåller en modul om tillgänglighet och vad vi behöver tänka på som arbetsgivare.	Alla avdelningar, HR-enheten.	I förvaltningens årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.	Se uppföljning för risken "Finns en risk att utbildningsförvaltningens arbetsplatser inte undersöker och arbetar med aktiva åtgärder mot diskriminering."
LÖNER OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR				

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 2024
Risk att det finns osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män på utbildningsförvaltningen.	Erfarna barnskötare erbjud 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. Utbildningar är tillgängliga för alla och en jämn könsfördelning eftersträvas på utbildningarna.	Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning, Kompetensförsörjningsenheten	Årligen vid lönekartläggning.	<p>Erfarna barnskötare har erbjudits möjlighet till vidareutbildning till lärare i fritidshem, och Södertörns högskola är det mest populära valet av lärosäte. Vikarieersättning ges till skolorna en dag i veckan för att möjliggöra studier. Under 2024 har vikarieersättning utbetalats för totalt 54 barnskötare som deltar i den erfarenhetsbaserade utbildningen till lärare i fritidshem.</p> <p>I samarbete med Midsommarkransens gymnasium arrangeras barnskötarutbildning. Utbildade barnskötare inom fritidshem ges möjlighet att läsa in utbildning. Under året har en grupp med totalt 19 medarbetare avslutat sin gymnasiala yrkesutbildning för barnskötare utan pedagogisk utbildning. En grupp med 18 deltagare har påbörjat sin barnskötarutbildning.</p> <p>Förvaltningens arbete med att stärka yrkesrollen och professionen för eleveassistenter, barnskötare och fritidsledare fortsätter. För dessa yrkesgrupper har 35 seminarietillfällen anordnats under våren med sammanlagt 785 deltagare och 40 seminarietillfällen under hösten med sammanlagt 613 deltagare, med tre olika teman.</p> <p>I samarbete med Åsö vuxengymnasium har förvaltningen anordnat tre kurser för tillsvidareanställda inom utbildningsförvaltningen: svenska som andraspråk grundläggande, svenska för invandrare och svenska som andraspråk, gymnasial nivå. Under 2024 har 23 medarbetare deltagit i dessa kurser. För grundläggande svenska som andraspråk deltog 9 personer, för svenska för invandrare deltog 12 personer och för gymnasial svenska som andraspråk deltog 2 personer. Kurserna genomförs under ett halvår med en studiedag per vecka.</p> <p>Förvaltningens arbete med att stärka kompetensen hos nya chefer fortsätter. För nya chefer inom utbildningsförvaltningen pågår en utbildning bestående av fem moduler och en e-utbildning, med sammanlagt 20–30 deltagare under året. E-utbildningen handlar om lika rättigheter och möjligheter där information om osakliga löner ingår som en del.</p> <p>Förvaltningens arbete med att stärka kompetensen hos nya medarbetare inom central förvaltning fortsätter. Utbildningen består av två moduler och en e-utbildning, och höstens utbildningstillfällen genomförs i november och december med ett planerat deltagarantal på 25–30 personer.</p> <p>Förvaltningens arbete med att stärka kompetensen hos nyexaminerade lärare fortsätter. Under hösten har två seminarier anordnats med ett deltagarantal på 13–17 personer. Förvaltningen erbjuder även grupphandledning i form av fem</p>
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. Utbildningsförvaltningen kompletterar med en analys av befattningar som har en löneskillnad mellan män och kvinnor som minst är 4 %.	Personalstrategiska avdelningen stadsledningskonrotet. Utbildningsförvaltningen	Årligen vid lönekartläggning samt analys av befattningar	<p>På utbildningsförvaltningen ska inga osakliga löneskillnader förekomma. Personalstrategiska avdelningen stadsledningskontoret (PAS) genomför årligen den lönekartläggning som regleras i Diskrimineringslagen. Stadens lönekartläggning för år 2024 pågår vid tidpunkten för framtagandet av denna dokumentation. Lönekartläggningen för 2023 visar inga osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor och det finns därför ingen pågående handlingsplan i staden för att justera löner.</p> <p>På utbildningsförvaltning 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. Kvinnor har en högre lön jämfört med män i samtliga befattningar med undantag av vaktmästare.</p>
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 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 förebyggande 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. En ny digital introduktionsutbildning som bl.a innehåller moduler med information om bestämmelser om aktiva åtgärder finns tillgänglig för alla på Utbildningsplattformen. I utbildningen finns även en modul där chefer kan hitta praktiska verktyg för att arbeta med frågor på sin arbetsplats.	HR-enheten.	Utvärderingar av kursen kontinuerligt efter varje genomfört tillfälle.	Under 2024 har två 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". 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. Flera elefskyddsombudsutbildningar har anordnats och erbjudits under 2024. Utbildningen innehåller information om diskriminering och aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter. Den digitala introduktionsutbildningen har publicerats i flera nyhetsbrev och som en nyhet på intranätet. Information om utbildning har även gått ut via ny chefer och ny handläggare på central förvaltning samt via representanter från MR-gruppen.

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 2024
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 2024 har två utbildningar i grundläggande arbetsmiljöutbildning med chefer och skyddsombud samt fem 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.
Risk att stadens nya program för mänskliga rättigheter inte är implementerade i förvaltningens verksamheter.	Stockholm stad förväntas besluta om ett nytt program för mänskliga rättigheter samt sex tillhörande handlingsplaner. Förvaltningen har beslutat om ett reviderat arbetssätt och arbetsgrupper för arbetet med mänskliga rättigheter utifrån det program och de handlingsplaner som kommunstyrelsen har aviserat att kommunfullmäktige kommer att besluta om. Det nya programmet kommer att implementeras i förvaltningen under 2025.	Alla avdelningar	Löpande	Programmet är ännu inte implementerat och har således ännu inte följts upp.
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 i Intranätet.	HR-enheten, Chefer	löpande åtgärder tills vidare. 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. Arbetsmiljöutbildning genomförs flera gånger per år och när skyddsombud och chefer. 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 2023. Värde visar att kvinnor i genomsnitt tar ut 22,4 fler dagar jämfört med män. Utvecklingen visar på en positiv trend och att skillnaden har minskat sen 2021. Det betyder att det blir mer jämställt.

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 2024
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.	<p>Förvaltningen har vidare genomfört utbildning för chefer i kompetensbaserad rekrytering under april samt oktober månad.</p> <p>HR-konsulter inom förvaltningen har under 2024 genomfört uppdragsdialoger inom samtliga grundskole- och gymnasieområden. Ett prioriterat tema var den kompetensbaserade rekryteringsprocessen i syfte att höja rekryterande chefers kunskaper inom området och minska antalet felrekryteringar.</p> <p>Förvaltningen förbereder ett upplägg där denna utbildning föreslås bli obligatorisk för samtliga chefer. Införande av detta planeras till 2025-2026.</p>
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.	<p>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.</p> <p>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.</p>	Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning	Löpande	Under 2024 reviderade förvaltningen amtliga typannonser för att säkerställa att strukturen följer stadens annonsmall. I samband med det har även innehållet i typannonserna uppdaterats.
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. Gemensam introduktionsutbildning framtagna och publicerad på intranätet.	Utbildningsförvaltningen, resp handläggare som hanterar styrdokument och information om dem.	Löpande	Löpande arbete

BILAGA 2

Förvaltningsövergripande riskbedömning/handlingsplan för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Arbetsplats: Utbildningsförvaltningen, Stockholm stad

Verksamhetsår: 2024

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 2024
Våra lokaler inte är tillräckligt anpassade och tillgängliga utifrån lagkrav.	Under 2024 har lokalprogrammet uppdaterats avseende lokaler för särskilda undervisningsgrupper. Sedan tidigare finns ett stödmaterial för skolorna att använda i samband med mindre ombyggnationer som beställs av skolan för att öka tillgängligheten.	Lokalenheten	Följs upp löpande i samband med start av enskilda byggprojekt.	Lokaler för SU-grupper förväntas bidra till en ökad ändamålsenlighet.
Risk att skolpersonal och skolledare inte har tillräcklig kompetens kring tillgänglighetsanpassning och verktyg i den digitala lärmiljön.	Skoldatekets workshops riktade till specialpedagoger och annan pedagogisk personal i grundskolan - Digitala läs- och skrivverktyg - Språkutvecklande verktyg - Visuellt stöd i lärmiljön - Anpassa för elevers variationer	Medioteket/Skoldateket vid avdelningen för lärande och elevhälsa.	Löpande	Löpande arbete
Risk att skolpersonal och skolledare inte har tillräcklig kompetens om skollagens bestämmelser om anmälningsskyldigheten och utredningsskyldigheten gällande kränkande behandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.	Utbildningsförvaltningen 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	Följs upp årligen i VB	Trygghetsdialogerna har fortsatt under året. Dialoger har genomförts med hälften av alla skolor. Responsen har varit positiv. Projektet kommer att fortsätta under nästa år.
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 hantering av anmälning/utredning/uppföljning av kränkande behandling har Prorenata börjat användas. Förvaltningen informerar och utbildar berörd skolpersonal.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen,	Följs upp årligen i VB	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.
Risk att huvudmannen inte säkerställer utredningarnas kvalitet, ändamålsenliga åtgärder och tillfredställande uppföljning samt utredning för att motverka kränkande behandling.	Hur huvudmannen arbetar med uppföljning av skolornas anmälningar och utredningar diskuteras löpande internt.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen	Grundskoleavdelningen gör löpande uppföljningar av anmälningar som gäller upprepade kränkningar, kränkningar av sexuell karaktär och kränkningar av personal	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.
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	Handlingsplanen Våga fråga, lyssna och agera! revideras vid behov. Utbildningsinsatser har erbjudits kring våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Kontinuerligt genomförs riktade informationsinsatser riktad till elever och personal.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen, Avdelningen för lärande och elevhälsa	Uppföljning av handlingsplan med intervjuer har gjorts våren 2023 på grund- och gymnasieskolor.	En uppdatering av handlingsplanen kommer att ske 2025.
Risk att personal och elever inte har tillräcklig kunskap gällande HBTQIA+.	Avsatt medel inom området för gymnasieskolorna att söka. Grundskolorna har erbjudits utbildningar 23/24 om HBTQIA+.	Gymnasieavdelningen, Grundskoleavdelningen	Skolornas VB	Effekt finns att läsa i skolornas VB.

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 2024
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.
Risk att personal och elever inte har tillräcklig kunskap gällande normkritiskt värdegrundsarbete.	Skolor får möjlighet till medel och stöd för att utveckla sitt normkritiska värdegrundsarbete, i detta ingår bland annat skolor som jobbar med våldsprevention.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen	Följs upp i VB.	Ett åttiotal skolor har fått medel.
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.	Nytt intranät är i bruk.	Kommunikationsavdelningen, Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen, Avdelningen för lärande och elevhälsa	Följs upp kontinuerligt.	Arbete med kontroll av innehåll pågår kontinuerligt.
Risk att Infomentor/Edlevo/Skola 24 inte är användarvänlig och brister i tillgänglighet.	Löpande utvecklingsarbete med att anpassa Infomentor till tillgänglighetskrav. Verksamhetsperspektiv direkt påverkan på utvecklingsarbetet.	Avdelningen för utveckling och samordning/ Grundskoleavdelningen/ Gymnasieavdelningen/	Handlingsplanen för digitalisering	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.	Grundskoleavdelningen/Gymnasieavdelningen, Kommunikationsenheten	Följs upp i VB.	Löpande arbete
Risk att det nya programmet om mänskliga rättigheter inte kan implementeras och följas upp.	Bevakar arbetet. Förvaltningen undersöker om det är möjligt att följa upp.	Alla avdelningar	Remiss om nytt MR-program har besvarats.	Remiss om nytt MR-program har besvarats. Effekten har ännu inte varit möjlig att mäta.
Risk för att skolor och skolpersonal inte har kunskap, kan undervisa om eller bemöta antisemitism, antiziganism och islamofobi.	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