

2022

**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. Att tillhandahålla stödmaterial och kompetensutveckling till förvaltningen chefer, skyddsombud och fackliga företrädare inom arbetsmiljöarbetet som även omfattar Diskrimineringslagens bestämmelser har därför varit en fortsatt prioriterad åtgärd under året och en viktig del för att säkerställa måluppfyllelse på enhetsnivå.

Arbetet på enhetsnivå med att kontinuerligt undersöka, analysera, åtgärda och följa upp risker för diskriminering samt hinder för lika rättigheter har 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 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.

Utifrån resultatet av 2021 års årliga uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete, samverkan och aktiva åtgärder samt Medarbetarenkäten så har ”Anvisning gällande trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier” och tillhörande process vid inkommen anmälan fortsatt implementerats under 2022.

Dialogmaterialet som togs fram under 2021 för att undersöka risker för diskriminering i dialog på arbetsplatsen, inspirerat av material från Diskrimineringsombudsmannen kallat Växthuset har fortsatt implementerats under 2022. Förvaltningens mall för riskbedömning/handlingsplan har utvecklats med att förtydliga de delar som ingår i aktiva åtgärder, i syfte att underlätta för förvaltningens verksamheter.

Frågeställningarna i den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete, samverkan och aktiva åtgärder har setts över och utvecklats under 2022. Frågorna 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.

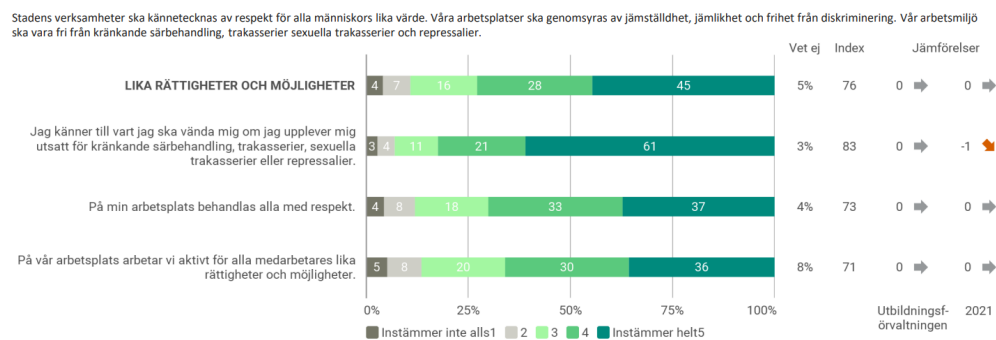
En aktiv åtgärd har varit att i löpande utbildningsinsatser inom arbetsmiljöområdet riktade till chefer, fackliga företrädare och skyddsombud stärka kunskapen om aktiva åtgärder och anvisningen med tillhörande processen vid en anmälan.

Vidare har verksamhetsnära stöd till enheter där risk för diskriminering, trakasserier och repressalier identifierats erbjudits kontinuerligt av förvaltningen, vilket kommer fortsätta framöver.

Medarbetarenkäten 2022

Medarbetarenkäten 2022 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 83. Endast 3 % svarar att man inte vet. Sedan 2021 så har index minskat en procent. Index för påståendet, om man på arbetsplatsen arbetar aktivt för medarbetarnas lika rättigheter och möjligheter är 71. Här svarar 8 % nej på påståendet. Resultatet ligger kvar på samma nivå som föregående år.

Utbildningsförvaltningens resultat Medarbetarenkät 2022



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 väl kända i verksamheterna. På Central förvaltning så har 95,2 % svarat ja eller delvis på frågan om anvisningarna för kränkande särbehandling är väl kända och 1 enhet har svarat nej vilket motsvarar 4,8 %.

Gällande om anvisningarna för att motverka trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är väl kända så har 95,3 % svarat ja eller delvis på påståendet. 4,8 % har svarat nej.

97,9 % svarar ja eller delvis på om innehållet i anvisning kränkande särbehandling är väl känd i verksamheten i skolorna. 2,1 % svarar nej. Gällande om innehållet i anvisning avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är väl känt; så svarar 97,3 % på grundskolor och gymnasieskolor ja eller delvis. 2,8 % svarar nekande.

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. I planerna redogör skolorna för sitt arbete med att förhindra kränkande behandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering.

Flera 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. 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, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering.

Anmälningar om kränkande behandling från gymnasieskolorna tas om hand 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.

Samordnaren för arbetet med nationella minoriteter genomför informationsinsatser om nationella minoriteters rättigheter för alla stadens rektorer. Utbildningsinsatserna har genomförts med utgångspunkt i Utbildningsförvaltningens verksamhetsplan för 2021 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.

Huvudmannen har fortsatt att uppmärksamma att barnkonventionen blivit lag och information om detta har givits till stadens rektorer samt gjorts tillgänglig på stadens intranät. Huvudmannen fortsätter stötta skolorna i tillämpningen av barnkonventionen. Huvudmannen ska påbörja en barnrättsresa under året 2023.

Utbildningsanordnaren har under året gett medel och stöd till skolor för att stimulera utvecklingen av ett normkritiskt arbetssätt och öka skolans kunskaper kring HBTQ-frågor. Antalet skolor som har ansökt och beviljats medel har ökat under året. Huvudmannen driver och leder även ett våldpreventivt arbete genom lektionsprogrammen Mentorerna i våldsprevention (MVP) och Agera tillsammans (AT) på stadens skolor. Syftet med det våldspreventiva arbetet är att öka eleverns 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 2022 var könsfördelningen bland medarbetare på Utbildningsförvaltningen 68% kvinnor och 32% män (2021, 68% kvinnor och 32% män). Könsfördelningen är således oförändrad i jämförelse med samma tidsperiod föregående år och året dessförinnan.

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. Utbildning i kompetensbaserad rekrytering har genomförts två gånger, en gång under hösten och en gång under våren, under året till förvaltningens chefer, fackliga representanter och medarbetare som arbetar med rekrytering. Utbildningen ”Anställa rätt” har också genomförts en omgång i våras och en gång under hösten.

Under 2021 färdigställdes de vanligaste förekommande befattningarna inom Utbildningsförvaltningen och publicerades i

stadens rekryteringsprogram. HR-enheten och Kompetensförsörjningsenheten har i samarbete sedan tidigare tagit fram annonser för lärare inom grundskolan, gymnasiet och fritidshemmet. Under 2022 så har HR-enheten även reviderat typannonser för bibliotekarie, kurator, skolsköterska, barnskötare, elevassistent, skolassistent och skolsekreterare. Ytterligare typannonser för befattningar som inte har typannonser ännu är på gång och kommer sannolikt fortsätta in under 2023. Målet är att heltidsanställningar ska bli norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter.

Arbetet att göra heltid till norm vid nyanställning och erbjuda ofrivilligt deltidarbete heltid har fortgått under 2022 utifrån framtagna handlingsplaner. Fokus för årets arbete har varit de medarbetare som är ofrivilligt deltidanställda på förvaltningen. Förvaltningen har följt den stadsövergripande planen gällande arbetet med att göra heltid till norm. Dialog med skolledning har förts och cheferna uppmuntrats att resonera med deltidanställda medarbetare om eventuella lösningar. Syftet har varit att säkerställa så att rutinen för att anmäla önskemål om utökad arbetstid är känd hos chefer och anställda. Totalt har 35 medarbetare identifierats på förvaltningen som anmält intresse av utökad arbetstid vilka undersöks att kunna tillmötesgå. Strategisk handledning har getts i syfte att fler erbjuds tillsvidareanställning och att visstidsanställningar minskar.

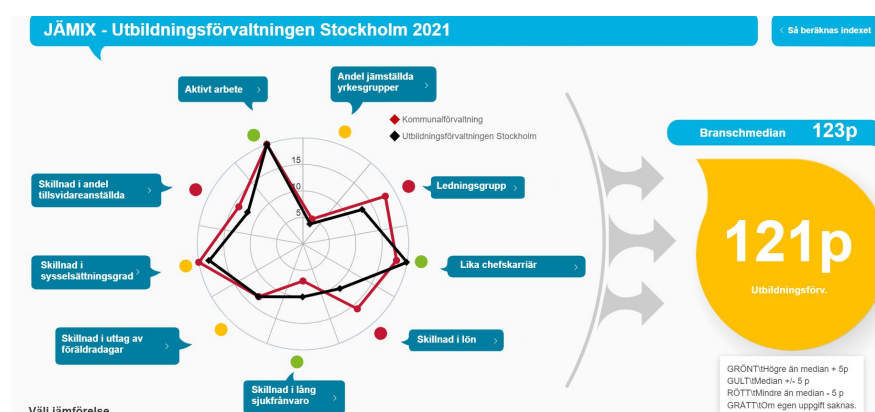
Förvaltningen har gett löpande stöd till skolledningar i syfte att öka möjligheten att ge fler anställda heltid. I chefsutbildningen "anställa rätt" har information getts om Stadens målsättning och hur vi arbetar för att nå målet. I och med nya LAS-regler har information på intranätet uppdaterats och utbildningar har erbjudits som kompetensutvecklande insats. Varje enhet ska aktivt arbeta för att begränsa andelen tidsbegränsat anställda. 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. Det är för tidigt att utvärdera effekten av nya LAS.

Förvaltningen har år 2022 totalt 16 541 medarbetare varav 11 334 är kvinnor och 5207 är män. Andelen heltidsanställda är 91,4 procent och deltidsanställda är 8,6 procent. Det är en liten förbättring jämfört med 2021 och 2020 då det var 9,2 procent som var anställda på deltid totalt. Av de 1417 medarbetarna som arbetar deltid är 71,2 % kvinnor vilket motsvarar 6,1 % av förvaltningens totalt antal anställda. Jämfört med år 2021 innebär det här en liten förbättring motsvarande på 0,5 procentenheter färre deltidsanställda kvinnor (6,6 % 2021). Antal deltidsanställda män har minskat med 0,1 procentenheter, från 2,5 procent 2021 till ca 2,4 procent år 2022.

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). Innevarande års resultat tillgängliggörs först efterföljande år och är därför inte tillgängliga ännu. 2021 års resultat visar att Stockholm stad är landets mest jämställda kommun med 131 p och Utbildningsförvaltningen har ett resultat på 121 (123, 2020). Poängen är lägre än branschmedianen på 123 p och Stockholms stads medianvärde. JÄMIX har haft en positiv trendutveckling sedan 2017 men sen året 2020 visar på en försiktig tillbakagång. Detta ligger i linje med det Nyckeltalsinstitutet sett för företag i Sverige i stort under pandemiåret 2020.

Utbildningsförvaltningens resultat 2021 med jämförelse 2020



Andelen *jämställda yrkesgrupper* som har en könsfördelning mellan 40–60% för år 2021 inom utbildningsförvaltningen är 8 av totalt 55 yrkesgrupper (4 p och 15%). Förvaltningens resultat ligger lägre än medianen för branschen.

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 70 % kvinnor (13p). Förvaltningen har en överrepresentation av kvinnor i högsta ledningsgrupp.

Lika chefskarriär innebär att fördelningen av kön vid ledande positioner är en spegling av förvaltningen som helhet, där är kvinnor är överrepresenterade. 68 % av cheferna är kvinnor och möjligheten för chefskarriär bedöms som jämställd då det speglar andelen kvinnor i förvaltningen (20p).

Skillnaden i lön är på utbildningsförvaltningen motsvarande 9,7% (11p). Skillnaden har ökat från 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.

Av Jämixrapporten framgår att kvinnor har mycket högre långtidssjukfrånvaro än män. *Sjukfrånvaro* innefattande långtidssjukfrånvaro går åt rätt håll och skillnaden mellan män och kvinnor ger 10p. Ingen skillnad i korttidsfrånvaro. 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 *föräldradedighet* än män och resultatet visar på en negativ utveckling (13p).

Skillnaden i *sysselsättningsgrad* är liten och där är förvaltningen jämställd (18p). Kvinnor har heltidstjänster i mindre omfattning än män. Kvinnor har i högre grad *tillsvidareanställningar* än män och skillnaden har minskat från 2020 (12p) 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 2022 pågår vid tidpunkten för framtagandet av denna dokumentation. I lönekartläggningen 2021 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.

Fritidsledare

Kvinnorna har 1015 kr mer i medianlön än männen och är ca 2 år äldre. Andelen med yrkesförberedande gymnasieutbildning är jämn för könen.

Skolsekreterare

Kvinnornas medianlön är 800 kr (1 100 kronor 2021) högre än männens. Det finns endast ett fåtal män anställda och varför det är svårt att analysera. Löneskillnaden har dessutom minskat.

Psykolog

Det skiljer endast 150 kr till männens fördel vilken förklaras med den individuella och differentierade lönesättningen.

Studie- och yrkesvägledare

Det skiljer 700 kr till männens fördel. Männen är 4 år äldre i snitt.

Kock

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

Socialpedagog

Det skiljer 380 kr till männens fördel vilken förklaras med den individuella och differentierade lönesättningen.

Lärare grundskola senare år

Det finns en löneskillnad på ca 300 kr till kvinnors 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.

4:2 Redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas

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.

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

Tidigare års planerade åtgärder har genomförts och inga nya åtgärder finns att åtgärda.

Avdelningen för personal och kompetensförsörjning fortsätter sitt arbete med riktade satsningar mot fritidsledare och barnskötare och elevassistenter. För 2022–2023 så har även skolvaktmästare och administrativa chefer tagit del av utbildningssatsningar för att stärka deras yrkesroller.

Barnskötare/elevassistenter som saknar pedagogisk utbildning ges en möjlighet att läsa en gymnasial yrkesutbildning inom fritidshemmen inom grundskolan. Under våren 2022 så har 25 personer slutfört sina studier och under hösten 2022 så har ytterligare 27 deltagare påbörjat sina studier. Utbildningen genomförs under ett år med studier 1 dag/v i samarbete med Midsommarkransens gymnasium.

Förvaltningens arbete med att stärka yrkesrollen och professionen för elevassistenter fortsätter. Under våren 2022 så har 2 grupper

med totalt 64 deltagare utbildats. Ytterligare 35 deltagare utbildas under hösten 2022 med avslut i december.

Fyra olika halvdagsseminarier för barnskötare och fritidsledare inom fritidshem i digital form har anordnats i flera omgångar under våren och hösten 2022 om lågaffektivt bemötande, neuropsykiatriska diagnoser, tydliggörande pedagogik och anpassning till elever. Varje seminarium har haft ett sextiotal deltagare. Seminarierna planeras fortsätta med samma teman under 2023.

För barnskötare med tre års erfarenhet finns vid Södertörns högskola med flera, en erfarenhetsbaserad utbildning till lärare i fritidshem om 180 högskolepoäng där studier bedrivs en dag i veckan. För tillsvidareanställda barnskötare som blir antagna till utbildningen utgår för närvarande vikarieersättning till skolan för den dag de studerar. En uppföljning sker enligt framtagen process för vikarieersättningen. Processen förädlas under 2022 och 2023 vid behov.

Personal med barnskötarexamen eller annan pedagogisk examen som saknar betyg i svenska på gymnasienivå erbjuds kurs i yrkessvenska. Kursen pågår under en termin med en undervisningsdag i veckan. Kursen genomförs i samarbete med Midsommarkransens gymnasium med 20 platser. Prioriterade skolor vid antagningen är de som tillhör kvartil 4 inom grundskolan.

Även andra yrkeskategorier har fått vidareutbildning. Ett seminarium har genomförts med temat Bemötande och Konflikt-hantering i arbetet för skolvaktmästare, 21 deltog i seminariet i februari 2022. Planering försätter för att kunna starta upp fördjupningsseminarier för skolvaktmästare inom angelägna områden för att stärka yrkesrollen och underlätta det dagliga arbetet.

Nya administrativa chefer erbjuds bl.a Administrativa chefdagen som en heldag i digital form och hade 113 deltagare. 5–6 moduler med olika teman som är viktiga för yrkesrollen ska genomföras rullande varje år. Modulerna är öppna för alla administrativa chefer. Denna gång genomfördes Administrativa chefsdagen som en heldag i fysisk form och hade 110 deltagare. Antal grundskolor representerade var 87. Antal gymnasieskolor representerade var 18.

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 den personalfrågeberedande Beredningsgruppen 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 och att frågor rörande detta kontinuerligt behandlas i utskottet cirka en gång i månaden.

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. Aktiva åtgärder som behöver fastställas tas upp i Förvaltningsgruppen efter att de behandlats i Beredningsgruppen.

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.

Även skolornas personal har viktig kunskap om det som sker på skolan. Det är därför viktigt att personalen är delaktig i framtagandet av planen och att planen när den har färdigställts även förankras hos personalen.

Vid granskningen av skolornas plan mot kränkande behandling under året har förvaltningen tittat på hur planen förankrats med eleverna och personalen 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: 2022

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 2022
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 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.	<p>SAM-uppföljningens frågor om aktiva åtgärder har setts över med ett tydligare krav på aktivt arbete.Inför årets uppföljning av SAM, samverkan och aktiva åtgärder enligt DiskL la förvaltningen till en fråga. Frågan lyder: "Undersöker enheten även risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter i samband med upprättande av riskbedömning/handlingsplan?" I årets uppföljning svarade 12% av skolorna "nej" på den frågan, varför den blev en av sex prioriterade frågor för FVG utifrån årets resultat.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>HR-enheten har sett över processen vid anmälan av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Material för att undersöka risker från Diskrimineringsombudsmannen, Växthuset för att undersöka risker i dialog är publicerat på intranät. Förvaltningen har genomfört två grundläggande arbetsmiljöutbildningar och två OSA-workshop under 2022. Utbildningarna riktar sig till chefer och skyddsombud och behandlar bland annat diskrimineringslagstiftningen, anvisningar för att förhindra trakasserier och kränkande särbehandling och dialogmaterial "växthuset". För att underlätta implementeringen av anvisningarna så togs framtaget APT-material om kränkande särbehandling och diskriminering upp i samband med HR-konsulternas uppdragsdialoger med ledningsgrupperna. Dessa ägde rum under våren.</p>	HR-enheten	I förvaltningens årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen	<p>Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder visar att en hög andel använder riskbedömning/handlingsplan som metod och verktyg i sitt systematiska arbetsmiljöarbete. En viss nedgång har skett i användningen av riskbedömning/handlingsplan jämfört med 2021. Diskrimineringsfrågan kopplat till riskbedömning/handlingsplan kan behöva ses över och arbetas vidare med framöver.</p> <p>På Central förvaltningen har 95,2% (100%, 2021) svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljö. 4,8% (0%, 2021) har svarat "nej". 95,3 % (88,3%, 2021) har svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för fysisk arbetsmiljö 4,8 % (11,8%, 2021) har svarat "nej". På den nya frågan i årets enkät som avser diskriminering (3d) är har 19% svarat "nej" och 0% svarat "vet ej".</p> <p>På grundskolor och gymnasieskolor har 92% (95%, 2021) har svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljö. Drygt 6,9% (4%, 2021) har svarat "nej" på frågan. 95,8% (96%, 2021) har svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för fysiskt arbetsmiljö samt. På den nya frågan i årets enkät som avser diskriminering (3d) är har 11,8% svarat "nej" och 4,9% svarat "vet ej". Utbildningsförvaltningens mall för riskbedömning/handlingsplan inkluderar undersökande frågor om risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter.</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 2022
<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 nuvarande riktlinje och process, samt implementeringsinsats 2021/2022. 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 medarbetarenkäten 2022 och i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.</p>	<p>Medarbetarenkäten 2022 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 83. Endast 3 % svarar att man inte vet. Sedan 2021 så har index minskat en procent. Index för påståendet, om man på arbetsplatsen arbetar aktivt för medarbetarnas lika rättigheter och möjligheter är 71. Här svarar 8 % nej på påståendet. Resultatet ligger kvar på samma nivå som 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 95,2 % svarat ja eller delvis på frågan om anvisningarna för kränkande särbehandling är väl kända och 1 enhet har svarat nej vilket motsvarar 4,8 % . Gällande om anvisningarna för att motverka trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är väl kända så har 95,3 % svarat ja eller delvis på påståendet. 4,8 % har svarat nej.</p> <p>97,9 % svarar ja eller delvis på om innehållet i anvisning kränkande särbehandling är väl känd i verksamheten i skolorna. 2,1 % svarar nej. Gällande om innehållet i anvisning avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är väl känt, så svarar 97,3 % på grundskolor och gymnasieskolor att svarar ja eller delvis. 2,8 % svarar nekande. Resultaten visar på en fortsatt positiv utveckling.</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 2022 utifrån framtagna 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. 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 framtagna statistik.</p>	<p>Under 2022 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.</p> <p>Dialog med skolledningar har förts och cheferna uppmuntrats att resonera med deltidsanställda medarbetare om eventuella lösningar. Syftet har varit att säkerställa så att rutinen för att anmäla önskemål om utökad arbetstid är känd hos chefer och anställda. Totalt har 35 medarbetare identifierats på förvaltningen som anmält intresse av utökad arbetstid vilka undersöks att kunna tillmötesgå. Strategisk handledning har getts i syfte att fler erbjuds tillsvidareanställning och att visstidsanställningar minskar. Det är för tidigt att utvärdera effekten av nya las.</p> <p>2022 så har förvaltningen totalt 16 541 medarbetare varav 11 334 är kvinnor och 5207 är män. Andelen heltidsanställda är 91,4 procent och andelen deltidsanställda är 8,6 procent. Jämfört med 2021 och 2020 då det var 9,2 procent som var anställda på deltid totalt så visar det på en liten förbättring. Av de 1417 medarbetarna som arbetar deltid är 71,2 % kvinnor vilket motsvarar 6,1 % av förvaltningens totalt antal anställda. Jämfört med år 2021 innebär det här en liten förbättring motsvarande på 0,5 procentenheter färre deltidsanställda kvinnor (6,6 % 2021). Antal deltidsanställda män har minskat med 0,1 procentenheter, från 2,5 procent 2021 till ca 2,4 procent år 2022.</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 avhjälpta hinder såsom HIN-projektet, vilket omfattar publika lokaler i befintliga skolor. Därutöver beställer förvaltningen åtgärder med anledning av enskilda elevers behov.</p>	<p>Joachim Håkansson, Lee Orbesson, Niclas Westen, Malin Eriksson, Eva Broström. Lokalenheten på Central förvaltning</p>	<p>Löpande</p>	<p>Löpande arbete. Tillgänglighetsanpassning av dörrar på central förvaltning genomförd.</p>
<p>Risk att skolplattformen inte är användarvänlig och brister i tillgänglighet för personalen.</p>	<p>Löpande utvecklingsarbete med att anpassa skolplattformen till tillgänglighetskrav. Verksamhetsperspektiv direkt påverkan på utvecklingsarbetet.</p>	<p>Grundskoleavd/Gymnasieavd/IKT</p>	<p>Digitaliseringsstrategin</p>	<p>Löpande arbete med att säkerställa tillgänglighetsaspekter pågår.</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 2022
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 omorganiserar. Fortsatt ska perspektivet alltid beaktas vid framtagande av material. Ny information på intranät framtaget om tillgänglighet kopplat till distansarbete och hörselnedsättning. Intranätet 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 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/elevassistent. Kompetenshöjande seminarier genomförs till gruppen barnskötare och fritidsledare i fritidshem.	Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning, KFE	Årligen vid lönekartläggning.	Barnskötare/elevassistenter som saknar pedagogisk utbildning ges en möjlighet att läsa en gymnasial yrkesutbildning för barnskötare och elevassistenter. Våren 2022 har 25 personer slutförd sina studier. Hösten 2022 är 27 deltagare som påbörjade sina studier i september 2022 och avslutar sina studier under VT 2023. Under våren 2022 har 2 grupper med totalt 64 deltagare. Fyra olika seminarier i digital form har anordnats i flera omgångar under våren och hösten 2022. För barnskötare med tre års erfarenhet finns vid Södertörns högskola mfl, en erfarenhetsbaserad utbildning till lärare i fritidshem. För tillsvidareanställda barnskötare som blir antagna till utbildningen utgår för närvarande vikarieersättning till skolan för den dag de studerar. En uppföljning sker enligt framtagen process för vikarieersättningen. Processen förädlas under 2022 och 2023 vid behov. •Yrkessvenska för barnskötare inom grundskolan 20 platser-SVA 1-Nadja Kursen riktar sig till personal med barnskötarexamen eller annan pedagogisk examen som saknar betyg i svenska på gymnasienivå och pågår under en termin med en undervisningsdag/v.
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. Utbildningsförvaltning en.	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 2021 pågår vid tidpunkten för framtagandet av denna dokumentation. I lönekartläggningen 2021 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. 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.
UTBILDNING OCH ÖVRIG KOMPETENSUTVECKLING				

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 2022
Risk att chefer inte har tillräcklig kunskap om bestämmelserna aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen och vad detta innebär i de praktiska arbetet i verksamheten.	Förvaltningen genomför en halvdags OSA-workshop med målet att chefer ska få med sig enkla verktyg för hur de på ett praktiskt sätt kan arbeta förbyggande för att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö som är fri från kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier. I grundläggande arbetsmiljöutbildning samt i Ny chef i utbildningsförvaltningen, knyts SAM och aktiva åtgärder ihop och i verktyg som ex riskbedömning/handlingsplan. Nytt framtaget dialogmaterial för APT, i syfte att undersöka aktiva åtgärder på arbetsplatsen. Ursprungligen material "Växthuset" från Diskrimineringsombudsmannen. Publiceras i nyhetsbrev FREDAG samt på intranät.	HR-enheten.	Utvärderingar av kursen kontinuerligt efter varje genomfört tillfälle.	Under 2022 har två OSA workshops, två tillfällen med grundläggande arbetsmiljöutbildning 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. Växthuset har implementerats under 2022. I OSA-workshoparna för chefer och skyddsombud, ingår anvisningarna kopplat till kränkande särbehandling och diskriminering samt dialogmaterial "växthuset". För att underlätta implementeringen av anvisningarna så togs framtaget APT-material om kränkande särbehandling och diskriminering upp i samband med HR-konsulternas uppdragsdialoger med ledningsgrupperna. Dessa ägde rum under våren och har bidragit ytterligare till chefers kännedom om diskrimineringslagFörvaltningen 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. Arbeta 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.
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 2022 har två utbildningar i grundläggande arbetsmiljöutbildning med chefer och skyddsombud samt fyra tillfällen för elevskyddsombud genomförts. Utbildningarna har fått goda utvärderingar och arbetet med aktiva åtgärder har förtydligats och upplevs enklare att omsätta i praktiken efter genomförd utbildning.
Risk att de stadsövergripande programmen för hbtq-rättigheter , för barns rättigheter och inflytande samt för jämställdhet inte är implementerade i förvaltningens verksamheter.	MR-gruppen ska sammanställa utbildningar som tillhandahålls av förvaltningen och staden inom mänskliga rättigheter. Intranät ska uppdateras med sammanställning av hur man kan arbeta med HBTQ. 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.
FÖRÄLDRASKAP OCH ARBETE				
Utifrån tidigare undersökningar i mångfald och jämställdhetsplan framkom att inte alla chefer har samtal inför föräldradedighet 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 föräldradedighet. Mallen innehåller förslag på frågeställningar som kan användas i planeringssamtal inför, under och efter medarbetarens föräldradedighet. Tas upp i arbetsmiljöutbildningar såsom grundläggande arbetsmiljöutbildning och OSA. Intranätet. https://intranat.stockholm.se/Sidor/2017/11/Diskriminering-och-trakasserier/	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 har kommunicerats i samband med löpande utbildningar.

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 2022
REKRYTERING OCH BEFORDRAN				
Risk att förvaltningens verksamheter inte speglar en hög grad av mångfald .	För att möjliggöra för ökad mångfald bland medarbetare och chefer erbjuds kontinuerlig utbildning i kompetensbaserad rekrytering till chefer på utbildningsförvaltningen. Syftet med utbildningen är att säkerställa alla ska få samma möjlighet till en rättvis bedömning vid rekrytering samt öka kunskapen om kompetensbaserad rekrytering som metod. För att möjliggöra för ökad mångfald bland medarbetare och chefer erbjuds kontinuerlig utbildning i kompetensbaserad rekrytering till chefer på utbildningsförvaltningen. Det finns även en ytterligare intern utbildning där diskriminering förebyggs och det är i anställa rätt. Förvaltningen använder sig av kravprofiler för yrkeskategorier vilket ökar objektiviteten på rekryteringarna och därmed bidrar till mångfald. Länk för kravprofil mm. på webben - https://samarbete.stockholm.se/sites/rekrytering/sitepages/Arbetsbeskrivning%20och%20kravprofil.aspx . Arbetsbeskrivningen ska sammanfatta vilka mål och arbetsuppgifter som ingår i tjänsten. Utifrån arbetsbeskrivningen tas en kravprofil fram, som beskriver vilka kompetenser som behövs för att kunna utföra arbetsuppgifterna. Kompetenskraven ska vara tydliga och kunna motiveras av arbetsuppgifterna. Kravprofilen är det styrande dokumentet för hela rekryteringsprocessen. Av kravprofilen ska det tydligt framgå vilka kvalifikationer som måste vara uppfyllda (ska-krav) samt vilka som är meriterande (bör-krav). Ska-krav innebär att det inte går att utföra arbetsuppgifterna utan denna kompetens. Bör-krav förbättrar och ger mervärde, men är inte helt avgörande för att utföra arbetsuppgifterna. Förvaltningens lediga tjänster annonseras av rekryterande chefer i stadens rekryteringsverktyg Varbi. Annonserna gör sig synliga både för interna och externa sökande.	Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning	Utvärderingar av kursen kontinuerligt efter varje genomfört tillfälle.	Utbildning i kompetensbaserad rekrytering har genomförts vid två ggr under året till förvaltningens chefer, fackliga representanter och medarbetare som arbetar med rekrytering. En gång under hösten och en gång under våren. Anställa rätt genomförts en omgång i våras och en gång i höst.
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.	För att ytterligare minska den administrativa arbetsbelastningen för förvaltningens chefer och säkerställa att förvaltningens rekryteringar möter de behov och krav som finns i verksamheten i fråga om rätt kvalifikationer och förmågor har man valt att arbeta fram typannonser för förvaltningens befattningar. Detta i syfte att motverka diskriminering och underlätta för verksamheterna. Användningen av kompetensbaserad rekrytering som metod säkerställer en likvärdig hantering av kandidaterna.	Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning	Löpande	Under 2021 färdigställdes de vanligaste förekommande befattningarna inom Utbildningsförvaltningen och publicerats i stadens rekryteringsprogram. HR-enheten och Kompetensförsörjningsenheten har i samarbete sedan tidigare tagit fram annonser för lärare inom grundskolan, gymnasiet och fritidshemmet. Under 2022 så har HR-enheten även reviderat typannonser för bibliotekarie, kurator, skolsköterska, barnskötare, elevassistent, skolassistent och skolsekreterare. Ytterligare typannonser för befattningar som inte har typannonser ännu är på gång och kommer sannolikt fortsätta in under 2023. Se svar ovan om kompetensbaserad rekryteringsutbildning.
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.	Utbildningsförvaltning en, HR-enheten	Löpande	Löpande arbete

BILAGA 2

Förvaltningsövergripande riskbedömning/handlingsplan för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen

Arbetsplats: Utbildningsförvaltningen, Stockholm stad

Verksamhetsår: 2022

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 2022
Våra lokaler inte är tillräckligt anpassade och tillgängliga utifrån lagkrav.	Lokalenheten arbetar med att ta fram nya rutiner och stödmaterial kring tillgänglighet i skolor. Materialet är främst ett stöd för skolorna att använda i samband med mindre ombyggnationer som beställs av skolan. Syftet är att anpassningar ska kunna göras snabbare än i dag. Arbetet har slutförts under 2022 och kommunicerats till skolorna.	Lokalenheten	Följs upp löpande i samband med start av enskilda byggprojekt.	
Risk att skolpersonal och skolledare inte har tillräcklig kompetens kring tillgänglighetsanpassning och verktyg i den digitala lärmiljön.	Skoldatatekets 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/Skoldatateket		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	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.
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 tillfredställande 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 anmälningssystem 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, Förskoleavdelningen		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 2022
Risk att personal och elever inte har tillräcklig kunskap gällande HBTO .	Avsatt medel inom området för gymnasieskolorna att söka.	Gymnasieavdelningen	Skolornas VB	Skolornas VB
Risk att personal och elever inte har tillräcklig kunskap om jämställdhet och sexualitet, samtycke och relationer .	Förvaltningen ska särskilt informera om sex och relationer med fokus på samtycke. Utbildningsnämnden ska genomföra en översyn av sex- och samlevnadsundervisningen i stadens skolor i syfte att säkerställa kvalitet och likvärdighet.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen, Avdelning för utveckling och samordning		Löpande arbete.
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 skolornas webbplats ej är anpassad till kraven om tillgänglighet.	Ny webbplats och nya webbar för alla användare har lanserats och är tillgänglighetsanpassade.	Kommunikationsenheten/skolorna /Grundskoleavd samt Gymnasieavd.	Följs upp kontinuerligt.	Löpande arbete med utveckling och uppdatering.
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.	
Nya programmet om mänskliga rättigheter 2023	Arbete pågår.			
Arbetet och plan antisemitism	Arbete pågår.			