

2021

**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 2020/2021 års aktiva åtgärder på en förvaltningsövergripande nivå. Uppföljningen är sammanställd ur både ett arbetsgivar- och utbildningsanordnarperspektiv.

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

2:1 Arbetsgivare

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

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

Under året har förvaltningen genomfört en översyn och revidering av riktlinjen, vilken nu benämns ”Anvisning gällande trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier” (bilaga 3). Även tillhörande process (bilaga 4) vid inkommen anmälan har setts över och förtydligats. Det reviderade materialet har kommunicerats till chefer och personal via Nyhetsbrev FREDAG. Utifrån resultatet av 2021 års årliga uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete, samverkan och aktiva åtgärder samt Medarbetarenkäten kommer det fortsatta implementeringsarbetet att fortgå under 2022.

Förvaltningen har tagit fram ett dialogmaterial för att undersöka risker för diskriminering i dialog på arbetsplatsen, inspirerat av material från Diskrimineringsombudsmannen kallat Växthuset. 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 kommer utvecklas 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.

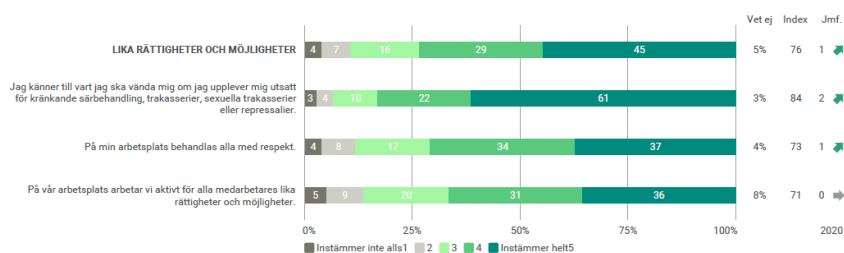
Vidare har verksamhetsnära stöd till enheter där risk för diskriminering, trakasserier och repressalier identifierats erbjudits kontinuerligt av förvaltningen, vilket kommer fortsätta framöver.

Medarbetarenkäten 2021

Medarbetarenkäten 2021 visar att de flesta av medarbetarna på utbildningsförvaltningen svarar positivt att de känner till vart man ska vända sin om man upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier, index 84. 3 % svarar vet ej. Frågan har ökat med 2 procentenheter från 2020. Om man på arbetsplatsen arbetar aktivt för medarbetarnas lika rättigheter och möjligheter visar ett index på 71. 8% svarar vet ej på frågan. Resultatet ligger kvar på samma nivå som under 2020.

Utbildningsförvaltningens resultat Medarbetarenkät 2021

Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier sexuella trakasserier och repressalier.



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 negativ utveckling i jämförelse med föregående år.

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

På central förvaltning har 94% (95%, 2020) svarat att helt eller delvis är riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier kommunicerad och används i verksamheten. 6% (5%, 2020) har svarat "nej" på frågan. På grundskolor och gymnasieskolor har 94 % (98 %, 2020) har svarat helt eller delvis, att riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är kommunicerad och används i verksamheten. 5,6 % (2%, 2020) har svarat "nej" på frågan.

2:2 Utbildningsanordnare

18§ Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns.

Huvudmannen har under året inhämtat skolornas planer mot kränkande behandling och diskriminering. Huvudmannen har gått igenom planerna och stöttat skolorna i upprättandet samt i övrigt givit skolorna återkoppling på sina planer.

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. Nationella minoriteters rättigheter har även lyfts fram i mallen. Mallen har tagits fram i enlighet med gällande lagstiftning och kommer kontinuerligt att ses över utifrån ny lagstiftning och praxisbildning.

Vid utarbetandet av plan mot kränkande behandling och diskriminering har grundskolorna även kunnat använda sig av huvudmannens kartläggningsfil, vilket har skett i olika omfattning. Skolorna använder sig av olika metoder för att kartlägga risken för kränkande behandling och diskriminering. Arbetet med kartläggningsfil kommer fortlöpande att utvärderas under 2022.

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

Ett antal utbildningsinsatser har genomförts under året i syfte att öka skolornas kunskap om skollagen och diskrimineringslagens bestämmelser samt stadens egna anvisningar i fråga om upprättade av plan mot kränkande behandling och diskriminering. Huvudmannen har sett ett ökat deltagande och en högre efterfrågan för de digitalt genomförda utbildningsinsatserna som möjliggör för fler medarbetare att delta. Huvudmannen har även genomfört utbildningen på plats hos ett flertal skolor som under året har begärt det. Det har kommit fram önskemål om att erbjuda en inspelad version av utbildningen, vilket kommer ses över under 2022.

Huvudmannen anställde 2020 en samordnare för arbetet med nationella minoriteter och en informationsinsats om nationella minoriteters rättigheter har genomförts under året 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 har vidare under året tagit fram ett stödmaterial för skolorna som ska användas vid beslut som rör barn. Materialet ska syfta till att stödja skolorna i den praktiska tillämpningen av barns rättigheter i enlighet med barnkonventionen.

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. Huvudmannen driver och leder även ett våldpreventivt arbete genom lektionsprogrammen Mentor i våldsprevention (MVP) och Agera tillsammans (AT) på stadens skolor. Syftet med det våldspreventiva arbetet är att öka elevers och personals kunskaper kring jämställdhet, normer, våld och aktiv åskådare.

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

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

I november 2021 var könsfördelningen bland medarbetare på Utbildningsförvaltningen 68% kvinnor och 32% män (2020, 68% kvinnor och 32% män). Ligger kvar på samma nivå i jämförelse med samma tidsperiod föregående år.

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.

Under 2021 har de vanligaste förekommande befattningarna inom Utbildningsförvaltningen färdigställts och publicerats i stadens rekryteringsprogram. HR-enheten och Kompetensförsörjningsenheten har i samarbete tagit fram annonser för lärare inom grundskolan, gymnasiet och fritidshemmet. Dessa

har skickats på remiss internt i organisationen för kvalitetssäkring och publicerats under hösten.

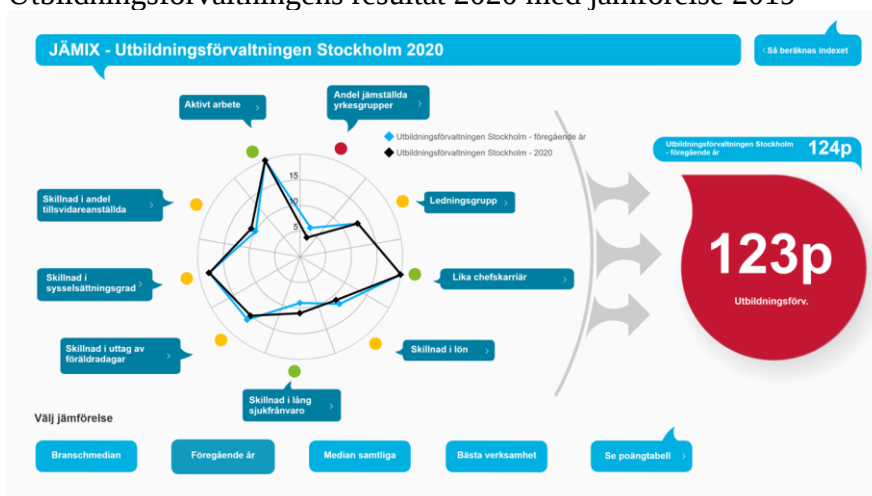
Under 2021 har arbetet med heltidsfrågan fortlöpt enligt plan. Fokus för årets arbete har varit de medarbetare som är *ofrivilligt deltidsanställda* på förvaltningen. Förvaltningen har följt den stadsövergripande planen gällande arbetet med att göra heltid till norm. Dialog med skolledningar har förts och cheferna har uppmuntrats att resonera med deltidsanställda medarbetare om eventuella lösningar. Syftet har varit att säkerställa att rutinen för att anmäla önskemål om utökad arbetstid är känd hos chefer och anställda. Totalt har 20 medarbetare identifierats på förvaltningen som anmält intresse av utökad arbetstid vilka undersöks att kunna tillmötesgå.

I september 2020 utgjorde de deltidsanställda 9,2 % av den totala anställningsvolymen. Av de deltidsanställda var 2,5 % män och 6,7 % kvinnor. Under samma månad 2021 utgjorde de deltidsanställda fortfarande 9,2 % av den totala anställningsvolymen. Av de deltidsanställda var 2,5 % män och 6,6 % kvinnor.

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). Siffrorna för 2021 är ännu inte tillgängliga. 2020 års resultat visar att Stockholm stad är landets mest jämställda kommun med 131 p och Utbildningsförvaltningen har ett resultat på 123 (124, 2019). Samma som branschmedianen på 123p men lägre än Stockholm stad. JÄMIX har haft en positiv trendutveckling sedan 2017 men 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 2020 med jämförelse 2019



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 jämförbart 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 jämförbar 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.

Kvinnor har mycket högre långtidssjukfrånvaro än män. *Sjukfrånvaro* innefattande långtidssjukfrånvaro går åt rätt håll och skillnaden mellan män och kvinnor ger 11p. Ingen skillnad i korttidsfrånvaro. Skillnaden är mindre än i andra organisationer men detta är en av de stora jämställdhetsutmaningarna i svenskt arbetsliv.

Resultaten visar att kvinnor tar ut längre *föräldraledighet* än män och resultatet visar på en negativ utveckling (15p). Resultatet är

något bättre och skillnaden något mindre i jämförelse med branschdata.

Skillnaden i *sysselsättningsgrad* är liten och där är förvaltningen jämställd (2,5%, 18p). Kvinnor har heltidstjänster i mindre omfattning än män. Kvinnor har i högre grad *tillsvidareanställningar* än män och skillnaden har minskat från 2019 (4,7%, 11p) 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 2021 pågår vid tidpunkten för framtagandet av denna dokumentation. I lönekartläggningen 2020 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.

Skolintendent

Kvinnornas medianlön har ökat något sedan lönekartläggningen och är i oktober 2021 4 271 kronor högre än männens medianlön. Flera av männen arbetar på en skola som även har en administrativ chef medan majoriteten av de kvinnliga skolintendenterna arbetar på skolor där man inte har administrativa chefer. Det finns skillnader i komplexitet i arbetsuppgifterna mellan kvinnliga och manliga skolintendenter.

Skolsekreterare

Kvinnornas medianlön är 1 100 kronor högre än männens. Kvinnorna är 8 år äldre än männen.

Socialpedagog

Det skiljer endast 300 kr till kvinnornas fördel vilken förklaras med den individuella och differentierade lönesättningen.

Lärare gymnasium yrkesämnen

Det finns endast en marginell löneskillnad som förklaras av den individuella och differentierade lönesättningen som tillämpas i Stockholms stad. Nya löner för lärare är inte klara när denna rapport författas.

Lärare grundskola senare år

Det finns endast en marginell löneskillnad till kvinnors fördel som förklaras av den individuella och differentierade lönesättningen som tillämpas i Stockholms stad. Nya löner för lärare är inte klara när denna rapport författas.

Förestelärare Karriärtjänst, Grundskola

Det finns endast en marginell löneskillnad till männens fördel som förklaras av den individuella och differentierade lönesättningen som tillämpas i Stockholms stad. Nya löner för lärare är inte klara när denna rapport författas

Studiepedagog

Kvinnornas medianlön är i oktober 2021 endast 700 kr högre än männens. I lönekartläggningen 2020 var skillnaden 3 000 kr. Kvinnornas högre och relevanta utbildning förklarar löneskillnaden.

Skolassistent

Kvinnornas medianlön är 600 kronor högre än männens. I lönekartläggningen hade mannen en högre lön än kvinnorna där skillnaden var drygt 1 600 kr. I gruppen ingår förhållandevis få män, varför löneskillnaderna mellan könen snabbt kan förändras om någon man slutar eller tillkommer.

IT-pedagog

Endast 100 kr i löneskillnad i oktober 2021. Skillnaden är så pass liten att ingen risk för diskriminering finns.

Specialpedagog

Männens medianlön är 750 kronor högre än kvinnornas. Det finns förhållandevis väldigt få män jämfört med kvinnor i gruppen varför det är svårt att analysera. Dock har större andel män lärarlegitimation och det är fler män som har tagit del av lärarlönelyftet.

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.

Erfarna barnskötare har erbjudits möjlighet till vidareutbildning till *lärare i fritidshem* vid Södertörns högskola. Vikarieersättning ges till skolorna 1 dag/vecka då studier sker. Under 2021 har vikarieersättning utbetalats för totalt 54 barnskötare som läser den erfarenhetsbaserade utbildningen till lärare i fritidshem.

Outbildade barnskötare inom fritidshem ges möjlighet att läsa in *utbildning till barnskötare/elevassistent*. Under året har en grupp med totalt 26 medarbetare avslutat sin gymnasiala yrkesutbildning för barnskötare/elevassistenter som saknar pedagogisk utbildning. En grupp med 28 deltagare har påbörjat sin barnskötarutbildning.

Förvaltningen har i samarbete med Midsommarkransens gymnasium anordnat en kurs Yrkessvenska för barnskötare inom grundskolan med sex deltagare. Utbildningen genomförs under ett halvår med studier en dag per vecka.

För barnskötare och fritidsledare inom fritidshem har åtta seminarietillfällen med fyra olika teman anordnats under våren med sammanlagt 390 deltagare (under hösten har inga seminarier genomförts på grund av pågående upphandling av utbildningskonsulter).

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 det beredande utskottet Personalutskottet som består av representanter från både arbetsgiversidan och arbetstagersidan. För att tydliggöra att arbetet med aktiva åtgärder sker inom ramen för samverkan finns den stående punkten ”Arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen” med på dagordningen. Syftet med detta är att tydliggöra att frågor om aktiva åtgärder ingår som en naturlig del i samverkansprocessen 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 Personalutskottet.

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 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: 2021

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 trosupplämnin, 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 2021
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 filmer och bilder som publiceras på intranätet ska textas.	Alla avdelningar	Löpande uppföljning, av kommunikationseenheten.	Ölad tillgänglighet för utbildningsförvaltningens användare av intranät. PK-avdelningen säkerställer att filmer som publiceras på intranätet textas, i den mån det finns möjlighet.
Finns en risk att utbildningsförvaltningens arbetsplatser inte undersöker och arbetar med aktiva åtgärder mot diskriminering .	Utveckling av befintlig mall för riskbedömning/handlingsplan samt fortsatt implementering och kunskapsspridning i utbildningar såsom ny chef, grundläggande arbetsmiljöutbildning samt OSA-workshop. HR-enheten ser över processen vid anmälan av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Framtagande av material för att undersöka risker för diskriminering i dialog på arbetsplatsen. Inspirerat av material från Diskrimineringsombudsmannen, Västhuset. Översyn av SAM-uppföljningens frågor om aktiva åtgärder genomförd med ett tydligare krav på aktivt arbete.	HR-enheten	I förvaltningens årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen 2020.	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 tydlig positiv utveckling har skett inom central förvaltning. En möjlig påverkan är pandemin där fokus varit att riskbedöma och ha en handlingsplan för minskad smittspridning. Nästan 100% varar att de helt eller delvis genomfört riskbedömning/handlingsplan inför förändringar i verksamheten. På Central förvaltningen att 100% (86%, 2020) har svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljö samt diskriminering. 0% (14%, 2020) har svarat "nej". 88,3 % (86%, 2020) har svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för fysisk arbetsmiljö samt diskriminering. 11,8 % (14%, 2020) har svarat "nej". På grundskolor och gymnasieskolor har 95% (96%, 2020) har svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljö samt diskriminering. Drygt 4% (4%, 2020) har svarat "nej" på frågan. 96% (99%, 2020) har svarat att enheten, helt eller delvis, gör riskbedömning/handlingsplan för fysiskt arbetsmiljö samt diskriminering.
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 framtagna.	Utbildningsförvaltningen kommer fortsatt erbjuda utbildningsinsatser inom ämnet och stödmaterial till verksamheterna för att bistå dem i deras fortsatta arbete med att hantera samt förbygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Vi följer kontinuerlig 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.	HR-enheten, Verksamhetens chefer	I medarbetarenkäten 2021 och i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.	Medarbetarenkäten 2021 visar att de flesta av medarbetarna på utbildningsförvaltningen svarar positivt att de känner till vart man ska vända sin om man upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier, index 84.3 % svarar vet ej. Frågan har ökat med 2 procentenheter från 2020. Om man på arbetsplatsen arbetar aktivt för medarbetarnas lika rättigheter och möjligheter visar ett index på 71.8% svarar vet ej på frågan. Resultatet ligger kvar på samma nivå som under 2020. Resultatet av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen visar på en negativ utveckling i jämförelse med föregående år. Anvisningarna för kränkande särbehandling samt trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är i hög grad kommunicerade och används i verksamheten, men inte i alla verksamheter. På Central förvaltningen har 94% (95%, 2020) svarat att helt eller delvis är riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier kommunicerad och används i verksamheten. 6% (5%, 2020) har svarat "nej" på frågan. På grundskolor och gymnasieskolor har 94 % (98 %, 2020) har svarat helt eller delvis, att riktlinjen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är kommunicerad och används i verksamheten. 5,6 % (2% 2020) har svarat "nej" på frågan.
Risk att fördelningen av heltids- och deltidсанställningar 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. Arbetet att göra heltid till norm vid nyansättning och erbjuda ofrivilligt deltidssarbetande heltid kommer fortgå under 2021 utifrån framtagna handlingsplan. För i första hand yrkeskategorierna barnskötare och elevassistenter gäller att alla kommande rekryteringar av allmän visstidsanställning över 12 månader ska utannonseras som tillsvidare. Varje enhet ska aktivt arbeta för att begränsa andelen tidsbegränsat anställda med allmän visstidsanställning som grund. Utbildningsförvaltningen kommer att följa upp och erbjuda stöd inom området för att säkerställa implementering av ovanstående riktlinjer.	HR-enheten, Chefer	Enheten följer kontinuerligt upp detta med berörda chefer utifrån framtagna statistik.	Under 2021 har arbetet med heltidsfrågan fortgått enligt plan. Fokus för årets arbete har varit de medarbetare som är ofrivilligt deltidсанställda på förvaltningen. Förvaltningen har följt den stadsövergripande planen gällande arbetet med att göra heltid till norm. Dialog med skolledningar har förts och cheferna uppmuntras att resonera med deltidсанställda 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 20 medarbetare identifierats på förvaltningen som anmält intresse av utökad arbetstid vilka undersöks att kunna tillmötesgå. I september 2020 utgjorde de deltidсанställda 9,2 % av den totala anställningsvolymen. Av de deltidсанställda var 2,5 % män och 6,7 % kvinnor. Under samma månad 2021 utgjorde de deltidсанställda fortfarande 9,2 % av den totala anställningsvolymen. Av de deltidсанställda var 2,5 % män och 6,6 % kvinnor. Av förvaltningens totala anställningsvolym var i september 2021 31 % män och 69 % kvinnor.
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, vilket omfattar publika lokaler i befintliga skolor. Arbetet med publika lokaler är villande i väntan på att SISAB slutför upphandling av entreprenörer. Därutöver beställer förvaltningen åtgärder med anledning av enskilda elevers behov. Tillgänglighetsanpassning av dörrar på central förvaltning.	Joachim Håkansson, Lee Orbesson, Niclas Westen, Malin Eriksson, Eva Broström. Lokalenheten på Central förvaltning.	Löpande	Löpande arbete. Möte med lokalenheten Hanna Svensson 210324
Risk att skolplattformen inte är användarvänlig och brister i tillgänglighet för personalen.	Löpande utvecklingsarbete med att anpassa skolplattformen till tillgänglighetskrav. Verksamhetsperspektiv direkt påverkan på utvecklingsarbetet.	Grundskoleavd/Gymnasieavd/IKT	Digitaliseringsstrategin	Löpande arbete med att säkerställa tillgänglighetsaspekter pågår.
Risk att skolornas arbetsmiljö inte är tillgängliga för alla medarbetare och elever på grund av bristande kunskap eller bristande användning av aktuella riskbedömningsmallar.	I det systematiska arbetsmiljöarbetet lokalt säkerställs tillgänglighetsaspekterna i SVCs arbete med löpande riskbedömning samt vid förändring, när verksamheten genomför förändringar i lokaler eller omorganiseras. Fortsatt ska perspektivet alltid beaktas vid framtagande av material. Ny information på intranät framtagna 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 2020.	Se svar punkt 10.

LÖNER OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR				
Risk att det finns osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män på utbildningsförvaltningen.	Erfarna barnskötare erbjuder möjlighet till vidareutbildning till lärare i fritidshem vid Södertörns högskola. Vikarieersättning ges till skolorna 1dag/v då studier sker. Utbildade barnskötare inom fritidshem ges möjlighet att läsa in utbildning till barnskötare/eleveassistent. Kompetenshögjande seminarier genomförs till gruppen barnskötare och fritidsledare i fritidshem.	Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning, KFE	Ärligen vid lönekartläggning.	Erfarna barnskötare har erbjudits möjlighet till vidareutbildning till lärare i fritidshem vid Södertörns högskola. Under 2021 har vikarieersättning ubetalats för totalt 54 barnskötare som läser den erfarenhetsbaserade utbildningen till lärare i fritidshem. Utbildade barnskötare inom fritidshem ges möjlighet att läsa in utbildning till barnskötare/eleveassistent. Under året har en grupp med totalt 26 medarbetare avslutat sin gymnasiala yrkesutbildning för barnskötare/eleveassistenter som saknar pedagogisk utbildning. En grupp med 28 deltagare har påbörjat sin barnskötarutbildning. Förvaltningen har i samarbete med Midsommarkransens gymnasium anordnat en kurs Yrkesvenska för barnskötare inom grundskolan med sex deltagare. För barnskötare och fritidsledare inom fritidshem har åtta seminarietillfällen med fyra olika teman anordnats under våren med sammanlagt 390 deltagare. (under hösten har inga seminarier genomförts på grund av pågående upphandling av utbildningskonsulter)
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 n.	Ärligen 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 2020 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 lönelaget. 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				
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 framtagna 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 2021 har en OSA workshop, två tillfällen med grundläggande arbetsmiljöutbildning samt två tillfällen Ny chef i utbildningsförvaltningen. Utbildningarna har fått goda utvärderingar och arbetet med aktiva åtgärder har förtydligast och upplevs enklare att omsätta i praktiken efter genomförd utbildning. Växthuset fortsätter implementeras under 2022.
Risk att både skyddsombud och elefskyddsombud inte har tillräcklig kunskap om lika rättigheter, kränkande behandling och diskriminering.	Information om diskriminering och lika rättigheter ingår i kursen för elefskyddsombud och i den grundläggande arbetsmiljöutbildningen till skyddsombud.	HR-enheten	Utvärderingar av kursen kontinuerligt efter varje genomfört tillfälle.	Under 2021 har två utbildningar i grundläggande arbetsmiljöutbildning med chefer och skyddsombud samt fyra tillfällen för elefskyddsombud 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 de stadsövergripande programmen för hbq-rättigheter, för barns rättigheter och inflytande samt för jämställdhet inte är implementerade i förvaltningens verksamheter.	Ta fram förslag på samordnade aktiviteter utifrån de stadsövergripande programmen för hbq-rättigheter, för barns rättigheter och inflytande samt för jämställdhet, särskilt fokus på att fortsätta arbetet med barnens bästa i beredningar och beslut. MR-gruppen ska sammanställa utbildningar som tillhandahålls av förvaltningen och staden inom mänskliga rättigheter. Implementeras under 2020-2021. Intranät ska uppdateras med sammanställning av hur man kan arbeta med HBQ. PK-avdelningen tillhandahåller utbildning för nya handläggare på central förvaltning, där kunskap om programmen ingår.	Alla avdelningar, Gruppen för mänskliga rättigheter (MR-gruppen).	Löpande, MR-gruppen	MR-gruppen har följt upp programmen samt delat erfarenheter om hur central förvaltning arbetar utifrån programmen. Publicering kvarstår av den framtagna sammanställningen av utbildningar. Löpande uppdatering av intranät genomförs om stöd för att arbeta med HBQ. 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 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 och OSA. Intranätet. https://intranat.stockholms.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.
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. Ytterligare har ett frukostmöte för chefer planeras hösten 2021 med temat "Att rekrytera för mångfald".	Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning	Utvärderingar av kursen kontinuerligt efter varje genomfört tillfälle.	Utbildning i kompetensbaserad rekrytering har erbjudits vid två tillfällen under året till förvaltningens chefer, fackliga representanter och medarbetare som arbetar med rekrytering. Båda tillfällena ställdes in på grund av för låg deltagarantal.
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.	Avdelningen för personal- och kompetensförsörjning	Löpande	Frukostmötet "rekrytera för mångfald" ställdes in pga resurssbrist. Under 2021 har de vanligaste förekommande befattningarna inom Utbildningsförvaltningen färdigställts och publicerats i stadens rekryteringsprogram. HR-enheten och Kompetensförsörjningsenheten har i samarbete tagit fram annonser för lärare inom grundskolan, gymnasiet och fritidshemmet. Dessa har skickats på remiss internt i organisationen för kvalitetssäkring och publicerats under hösten.
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 n, HR-enheten	Löpande	Löpande arbete

BILAGA 2				
Förvaltningsövergripande riskbedömning/handlingsplan för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen				
Arbetsplats: utbildningsförvaltningen, Stockholm stad				
Verksamhetsår: 2021				
Perspektiv: utbildningsanordnare				
Diskriminering och hinder för lika rättigheter samt möjligheter Undersök risker 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 2021
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. Materialet planeras bli klart 2022 och kommuniceras till skolor.	Lokalenheten	Följs upp löpande i pågående verksamhet, exempelvis vid avslutade lokalprojekt.	
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	Medioeket/Skoldateket		Löpande arbete
Risk att skolpersonal och skolledare inte har tillräcklig kompetens om skollagens bestämmelser om anmälningskyldigheten och utredningskyldigheten gällande kränkande behandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.	Utbildningsförvaltningen har tidigare erbjudit skolpersonal utbildning i arbete mot kränkande behandling och diskriminering. Utbildningarna har genomförts fysiskt. Med anledning av den rådande pandemin covid-19 har förvaltningen under 2020 genomfört utbildningarna digitalt, detta planeras även för 2021. Vidare kommer huvudmannen under läsåret att granska skolornas plan mot kränkande behandling och diskriminering till stöd för stadens skolor, samt i detta arbete följa upp den mall som togs fram under 2020.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen	Hösten 2021	Utbildningsförvaltningen har under hösten 2021 erbjudit digital utbildning vid två tillfällen till skolledare och skolpersonal i arbetet mot kränkande behandling och diskriminering. Totalt deltog personal från cirka 65 stycken grundskolor samt några gymnasieskolor. Grundskoleavdelningen har även genomfört utbildningen på plats hos ett flertal skolor som under året har begärt det. Huvudmannen har vidare 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 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. För att minska administrationen ska ett nytt ärendehanteringssystem införas (digitalt anmälnings- och hanteringssystem).	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen		Löpande arbete
Risk att skolpersonal saknar tillräcklig kunskap om hur hedersrelaterat våld och förtryck påverkar samt begränsar elevernas möjlighet till att klara skolan och deras välbefinnande. Skolpersonal kan därför riskera att inte upptäcka en elev som utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck samt kunskap om var de ska vända sig för att få stöd till eleven.	Under 2019 tog utbildningsförvaltningen fram en handlingsplan mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Under 2021 har förvaltningen arbetat med handlingsplanen. Utbildningsinsatser har erbjudits kring våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Kontinuerligt genomförs riktade informationsinsatser riktade till elever och personal.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen, ALE	Deltagare, personal från elevhälsan, kommer under 2021 att få självskatta sina kunskaper. Underlaget ligger till grund för en revidering av handlingsplanen inför 2021-2025.	Löpande arbete. En handlingsplan Våga fråga, lyssna och agera!, som ska ge stöd och information till skolorna är framtagen. Implementering har påbörjats och kommer att fortsätta under 2022.
Risk att skolpersonal och elever inte har tillräcklig kunskap gällande HBTQ.	Avsatt medel inom området för gymnasieskolorna att söka.	Gymnasieavdelningen	Skolornas VB	Skolornas VB
Risk att skolpersonal och elever inte har tillräcklig kunskap om jämställdhet, sex- och samlevnad. (Sexualitet, samtycke och relationer, byte namn ht 2022)	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. Fortbildning och kampanj planeras hösten 2021.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen, Avdelning för utveckling och samordning	Uppföljning genom rapport juni 2021.	Löpande arbete. Förvaltningen har erbjudit fyra digitala föreläsningar till skolor kring kunskapsområdet sex och samlevnad under hösten 2021. Under våren 2022 kommer ytterligare erbjudande om föreläsningar att erbjudas inom området. Planering pågår för att inkludera lärare och skolpersonal som arbetar inom grundskola, gymnasieskola, modernistlärare, lärare i fritidshem och förskollärare. Förvaltningen har gett information kring förändringen på rektorsmöten och i nyhetsbrev på intranätet och i chefsbrev FREDAG.
Risk att skolpersonal och elever inte har tillräcklig kunskap gällande normkritiskt värdegrundarbete.	Ett femtiotal skolor har fått medel och stöd för att utveckla sitt normkritiska värdegrundarbete, i detta ingår bland annat skolor som jobbar med våldsbekämpning. Vidare har staden erbjudit utbildningen Normkritik och våld.	Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen	Uppföljning har skett med respektive skola.	Löpande arbete. Avstämning och analys av skolornas arbetet sker under november och december 2021.
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.	Under 2019 planerades en översyn över ansvar för att uppdatera och säkerställa aktuell information webben. Webbplatsen är nu igång och förvaltningen arbetar kontinuerligt med att ha ett inkluderande perspektiv.	Kommunikationsavdelningen, Grundskoleavdelningen, Gymnasieavdelningen, ALE	2021	Löpande arbete.
Risk att skolornas webbplats ej är anpassad till kraven om tillgänglighet.	Ny webb för alla användare pågår. Pilot pågår, klart höst 2021. https://intranat.stockholm.se/Nyheter/2020/9/14/Skolornas-webbplattform-anpassad-till-krav-om-tillganglighet/	Kommunikationsenheten/skolorna/Grundskoleavd samt Gymnasieavd.	När lanseringen är klar.	Möte med systemförvaltare Cristina Erntsson 210322. 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.	Grundskoleavd/Gymnasieavd/IKT	Digitaliseringsstrategin	Möte med systemförvaltare Cristina Erntsson 210322. Löpande arbete.
Risk att skolor ej har kunskap om rutiner och rapportering av diskriminering utifrån etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.	Förvaltningen ska ta fram ett stöddokument kring rutiner och rapportering av diskriminering utifrån etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Implementering och information om stödet påbörjas hösten 2021.	Grundskoleavd/Gymnasieavd	Följs upp i VB.	Förvaltningen har tagit fram ett stöddokument kring rutiner och rapportering av diskriminering utifrån etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Implementering och information om stödet har påbörjats under hösten 2021.

Anvisning gällande trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Utbildningsförvaltningen

Anvisning gällande trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Utbildningsförvaltningen har **nolltolerans** mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier vilket innebär att ingen medarbetare ska utsättas för detta i sin arbetsmiljö.

Trakasserier

"Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband¹ med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder."

(1 kap. 4 § diskrimineringslagen)

Exempel på trakasserier kan vara nedsättande eller förlöjligande kommentarer/skämt eller viss typ av jargong på arbetsplatsen.

Sexuella trakasserier

"Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet."

(1 kap. 4 § diskrimineringslagen)

Exempel på sexuella trakasserier kan vara ovälkommen beröring av sexuellt slag, sexuella anspelningar eller förslag, kommentarer, blickar och gester.

Repressalier

"En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren

- *anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,*
- *medverkat i en utredning enligt lagen, eller*
- *avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.*

Förbudet gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren

- *gör en förfrågan om eller söker arbete,*
- *söker eller fullgör praktik, eller*
- *står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft."*

(2 kap. 18 § diskrimineringslagen)

¹ Både trakasserier och kränkande särbehandling behandlar kränkande handlingar med skillnaden att vid kränkande särbehandling krävs inget samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Exempel på repressalier är handlingar eller uttalanden som medför skada eller obehag för någon som anmält eller påtalat trakasserier. Det kan också vara handlingar som försämrar dennes arbetsförhållanden exempelvis att behandlas hotfullt eller kränkande, få en orimlig arbetsbörda eller att bli fråntagen sina arbetsuppgifter.

Anmälan

När någon upplever sig utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier alternativt misstänker att någon annan blivit det ska denne meddela detta till närmaste chef. Om medarbetare upplever sig utsatt av sin närmaste chef ska denne istället vända sig till sin chefs överordnande chef. Medarbetaren kan även vända sig till ett fackligt ombud för stöd i processen.

Om arbetsgivaren får **kännedom**² om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utan dröjsmål utreda omständigheterna.

Om utredningen visar på förekomsten av trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier har arbetsgivaren en skyldighet att vidta de åtgärder som **skäligen**³ kan krävas för att förhindra att detta sker igen. Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Skyldigheten för arbetsgivaren att vidta åtgärder gäller **endast** då arbetsgivarens utredning visar att trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier har förekommit.

Anonymitet

En utredning med eventuella påföljder för den eller de personer som utpekats för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier kan inte inledas om den arbetstagare som upplever sig vara utsatt önskar vara anonym, då kan enbart generella förebyggande åtgärder vidtas.

Processens olika steg: från anmälan till uppföljning

Berörd chef initierar utredning av det inträffade enligt förvaltningens *Process för utredning av trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier*⁴. Chefen rekommenderas samråda med HR-konsult i utredningen.

Syftet med utredningen är att klargöra om trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier förekommit eller ej.

² Arbetsgivaren kan bli uppmärksam på problemen på olika sätt och av andra personer än den utsatta. Om det uppstår en misstanke om att någon känner sig trakasserad ska arbetsgivaren ta reda på om det är så.

³ Vad som är skäligen åtgärder avgörs från fall till fall men konstaterade problem får inte lämnas helt utan åtgärd och de åtgärder som vidtas ska inte vara betydelselösa.

⁴ [Process undersökande samtal och utredning av trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier](#)

Hantering av dokumentation

Förvaltnings- och sekretesslagens bestämmelser kring diarieföring av handlingar ska beaktas avseende exempelvis tjänsteanteckningar, kommunikering och beslut i ärendet. Ärenden av denna natur ska dock behandlas konfidentiellt och i normalfallet sekretessbeläggas.

Anmälan om trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier har en särskild rutin för registrering och förvaring. ([PM Personalstrategiska avdelningen 2018-12-20](#))

Personalhandlingar som omfattas av sekretess ska registreras och därefter förvaras i en särskild ineliggare för sekretesshandlingar i personalakten. ([PM ”Hantering och förvaring av personalhandlingar i Stockholms stad”](#))

KIA och anmälan om upplevelse om kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

I Utbildningsförvaltningens [PA-info nr 16, 2019](#) anges att rapportering om incident **inte** ska göras i KIA.

Undersökning/utredning om kränkande särbehandling **kan omfattas av stark personalsocial sekretess.**

Förebyggande arbete

- Vara uppmärksam på **signaler** gällande förekomsten av trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier genom exempelvis resultatet från medarbetarenkäten, medarbetarsamtal och i den dagliga arbetsmiljön.
- Inom ramen för de aktiva åtgärderna **undersöka möjliga risker** för trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier utifrån alla sju diskrimineringsgrunder. Därefter analysera orsaker, **vidta skäligen åtgärder** och följa upp att åtgärder har haft önskat effekt. Förvaltningens framtagna mall för riskbedömning/handlingsplan kan användas.
- **Öka kompetensen** om trakasserier hos samtliga medarbetare så att de uppmärksammas på eget och andras beteende som kan uppfattas som trakasserande, exempelvis vid arbetsplatsträffar.
- Innehållet i Anvisningar avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier ska vara **kommunicerad och väl känd** i verksamheten. Den ska finnas lättillgänglig så att samtliga medarbetare vet var de kan hitta anvisningen och inhämta kunskap om var de ska vända sig om de upplever sig utsatta för detta.
- Vid **introduktion** av nyanställda och tillfälligt anställda informeras om anvisningen.

Stöd i arbetet

På intranätet finns stödmaterial i arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering, där finns exempelvis en riskbedömningsmall för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt material till arbetsplatsträff med tema lika rättigheter:

- [Arbetsmiljö inom utbildningsförvaltningen](#)
- [Lika rättigheter och möjligheter på jobbet](#)
- [Exempelmall riskbedömning för organisatorisk och social arbetsmiljö](#)
- [Arbetsplatsträff del 1 - hälsa och arbetsmiljö](#)
- [Arbetsplatsträff del 2 - kränkande särbehandling och lika rättigheter](#)

Undersökande samtal och utredning av trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Berörd chef rekommenderas att kontakta HR-konsult för **råd, stöd och vidare hantering** av inkommen anmälan.

Utredning inleds om anmälaren kvarstår med sin anmälan och om arbetsgivaren utifrån det undersökande samtalet kan misstänka att trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier kan föreligga.

Gör en **tidplan** för genomförandet.

Utredande samtal inleds med den/de som blivit anmälda samt eventuella vittnen, en och en.

Syftet med samtalet är att samla in mer fakta, respektive person med egna ord får berätta om händelsen. Information lämnas gällande grund för samtalet, hur undersökningen kommer att genomföras. Information lämnas om både konfidentialitet samt transparens mellan de i anmälan involverade. Informera om "nolltolerans mot trakasserier" i Stockholm stads personalpolicy.

Samtalet/-en dokumenteras. Utredningens alla händelser (vad, när, var, hur, vem, vilka samt eventuell övrig fakta såsom epost, bilder etc.) dokumenteras. Dokumentation förvaras säkert, inlåst. Dokumentation undertecknas.

Berörda parter erbjuds stöd via företagshälsovården.

Åtgärder bedömning – bedöms ej föreligga

Om bedömningen är att trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier ej har skett så meddelas och motiveras det enskilt till involverade i ärendet.

Vid behov kan individuellt stöd alt. medlingssamtal erbjudas till de berörda via företagshälsovården.

Åtgärder bedömning - föreligger

Vilka åtgärder som är lämpliga bedöms utifrån undersökningens resultat. Om arbetsgivaren, utifrån fakta i undersökningen, bedömer att trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier har förekommit ska **skäliga åtgärder** vidtas för de involverade i ärendet, i syfte att förhindra trakasserier i framtiden.

En **handlingsplan** ska upprättas med riktade åtgärder för de personer som är involverade i utredningen Dessa åtgärder ska ha direkt koppling till de involverade i utredningen. (Ej arbetsmiljöåtgärder på arbetsplatsen)

Handlingsplanen kommuniceras till berörda parter i ärendet.

Kännedom om trakasserier

Kontakta HR

Undersökande samtal

Utredning och utredande samtal

Ärendet avslutas

Bedömning/ uppföljande samtal

Åtgärder

Uppföljning / Avslut

När någon upplever sig utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier alternativt misstänker att någon annan blivit det ska denne meddela detta till närmaste chef. Om arbetsgivaren får kännedom är arbetsgivaren skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna.

Om medarbetare upplever sig utsatt av sin närmaste chef ska denne istället vända sig till sin chefs överordnande chef. Medarbetare kan även vända sig till sitt fackliga ombud för stöd.

Ett undersökande samtal av händelsen **planeras skyndsamt i samråd med HR-konsult.** Omedelbara åtgärder kan vara aktuella på arbetsplatsen, beroende på allvarlighetsgraden i ärendet.

Dokumentation av ärendet påbörjas i och med att chef får kännedom. Vid en muntlig eller skriftlig anmälan ska den som tar emot anmälan direkt bekräfta skriftligt att anmälan tagits emot.

Undersökande samtal planeras först med den som upplever sig utsatt. Chef tillsammans med HR initierar skyndsamt ett första samtal. Det kan bli aktuellt med fler samtal.

Syftet med samtalet är att inhämta mer fakta och att medarbetaren med egna ord får berätta mer kring händelsen

Information lämnas gällande grund för samtalet, hur undersökningen kommer att genomföras. Information lämnas även om konfidentialitet samt att det råder transparens mellan de involverade i anmälan. Informera om "nolltolerans mot trakasserier" i Stockholm stads personalpolicy.

Samtalet/-en dokumenteras. Dokumentation förvaras säkert, inlåst. Dokumentation undertecknas.

Ärendet avslutas om medarbetaren i samtalet ej önskar kvarstå med anmälan utan önskar dra tillbaka den eller önskar vara anonym. Alt. att arbetsgivaren bedömer att det med tydlighet ej föreligger någon grund för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

Arbetsgivarens samlade bedömning dokumenteras.

I samband med att ärendet avslutas kan insatser beslutas tex. medling, samtalsstöd etc. för den/de involverade i händelsen. Utifrån inkomna signaler kan generella arbetsmiljöåtgärder komma att behöva vidtas.

Efter genomförda utredande samtal med de involverade i ärendet (den/de anmälda och ev. vittnen), rådgör ansvarig chef med HR-konsult som tillsammans gör en **samlad bedömning** om trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier förekommit eller ej.

En **rapport** skrivs.

Vid behov kontaktas extern part för råd och stöd.

Chef och HR-konsult har uppföljande samtal enskilt med respektive berörd i ärendet för att återkoppla bedömningen i ärendet.

Ansvarig chef **följer upp** de åtgärder som vidtagits för att försäkra sig om att trakasserier har upphört och situationen förbättrats. Visar det sig att så inte är fallet ska ytterligare åtgärder vidtas för att säkerställa detta.

Uppföljning kan till exempel göras genom kontinuerliga uppföljningssamtal enligt handlingsplan med de inblandade i ärendet.

Ärendet avslutas.

Utifrån inkomna signaler kan generella arbetsmiljöåtgärder komma att behöva vidtas.