

Rapport aktiva åtgärder 2018 och handlingsplan 2019

Grundskolenämnden

Innehållsförteckning

Bakgrund	3
Inledning.....	4
Sammanfattning	5
Identifierade risker och åtgärder.....	8
Granskning av styrdokument och riktlinjer.....	9
Uppföljning av styrdokument och riktlinjer.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.

Bakgrund

Malmö stad vill vara en bra arbetsgivare som är fri från diskriminering. Enligt diskrimineringslagen har vi ett ansvar att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Detta arbete heter aktiva åtgärder och innebär att arbetsgivaren ska genomföra ett fortlöpande arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp/utvärdera) inom följande fem områden: arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena arbete och föräldraskap.

Arbetsgivaren ska även främja en jämn könsfördelning, ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner samt förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (bestraffning). I arbetet med aktiva åtgärder ingår också att genomföra årliga lönekartläggningar.

Inledning

Malmö stad arbetar utifrån ett kommunövergripande ramverk. Detta består av fyra olika delar. Alla ledningsgrupper genomför årligen en workshop där verksamheten analyseras utifrån de fyra stegen och de fem områdena ovan. Granskningen och eventuella åtgärder sammanställs i en handlingsplan som sedan samverkas. Workshopen ska ta sikte på attityder och normer i den egna verksamheten för att kunna identifiera strukturella risker för diskriminering eller repressalier.

Alla styrdokument och riktlinjer ska vara fria från diskriminering och dessa ska granskas vid förändring eller när nya dokument tas fram. Detta görs på två plan kommunövergripande och förvaltningsspecifika.

Alla HR-processer ska vara fria från diskriminering och dessa granskas vid förändring.

Varje år följs arbetet med aktiva åtgärder upp på kommunövergripande nivå. Förvaltningarna rapporterar in identifierade risker och åtgärder samt resultatet efter granskningen av förvaltningsspecifika riktlinjer och styrdokument. På kommunövergripande nivå rapporteras resultatet från granskningen av kommunövergripande styrdokument och riktlinjer samt granskningen av HR-processerna.

Det görs även en uppföljning av hur ramverket för aktiva åtgärder har fungerat. Denna uppföljning görs på förvaltningsnivå.

I grundskoleförvaltningen har granskningar av alla förvaltningsspecifika styrdokument, genomförts genom att två medarbetare från varje stabsavdelning inklusive Pedagogisk inspiration och Samordning och stöd utsetts. Granskarna har genomgått utbildning i normkritik på två halvdagar och sedan ansvarat för granskningar av den egna avdelningens styrdokument.

Workshoparna för att identifiera risker för diskriminering och repressalier ur ett medarbetarperspektiv ska genomföras årligen enligt Malmö stads ramverk. Chef för varje ledningsgrupp i förvaltningen ansvarar för genomförandet, samverkan med de fackliga parterna samt rapportering av handlingsplanen till HR-avdelningen.

Sammanfattning av grundskoleförvaltningens arbete

Granskning av styrdokument

Granskningar genomfördes av 136 samlade förvaltningsövergripande styrdokument. Inget av dokumenten bedöms vara diskriminerande, men förändringar genomfördes i 17 dokument. I 14 av dessa var förändringarna endast språklig, tex ändring av tjänsteman till tjänsteperson, han/hon till hen. I tre dokument görs bedömningen att större förändring behöver göras utifrån bland annat att synliggöra grundsärskolan och tydliggöra det systematiska kvalitetsarbetet för grundsärskolan. Det omfattar även rutiner och riktlinjer för utredningar och beslutsprocesser där tillägg i dessa styrdokument behöver göras för att tydliggöra beaktandet av rättighets- och tillgänglighetsaspekter, jämställdhet och barnens perspektiv när utredningar eller beslut tas. Arbetet för att förändra dessa tre styrdokument pågår och kommer att färdigställas under 2019.

Workshopar för identifiering av risker för diskriminering och repressalier

Respektive chef i förvaltningens alla ledningsgrupper har ansvarat för att under hösten genomföra workshoppen för att identifiera risker för diskriminering och repressalier ur ett medarbetarperspektiv. Workshoppen resulterar i en handlingsplan för att åtgärda identifierade risker, respektive chef ansvarar för den egna handlingsplanen. 28 handlingsplaner har skickats till HR-avdelningen för sammanställning. Handlingsplanerna innehåller 72 identifierade risker. Till varje risk är en åtgärd tagits fram. Arbetet med aktiva åtgärder ska enligt diskrimineringslagen ske inom fem områden, sammanställningen visar att riskerna fördelats enligt nedan.

Arbetsförhållande: 43 stycken risker

Lön och anställningsvillkor: 3 stycken risker

Rekrytering och befordran: 9 stycken risker

Utbildning och kompetensutveckling: 3 stycken risker

Föräldraskap och arbete: 10 stycken risker

Majoriteten av risker är kopplade till bemötande, jargonger och negativ påverkan av normer. Flera handlingsplaner innehåller åtgärder som innebär insatser för att öka kunskaperna och förståelsen för normer och normkritik. Även många av de risker som identifierats inom rekrytering och befordran är kopplade till normer som kan påverka i en rekryteringsprocess. Ett antal risker handlar om tillgänglighet där åtgärder identifierats för förändring i den fysiska miljön.

Riskerna som hör ihop med föräldraskap och arbete omfattar främst förläggning av möten samt dialog med den som är föräldraledig hur hen vill ha kontakt och information under föräldraledigheten.

Utifrån ledningsgruppernas handlingsplaner samt förvaltningsledningens identifiering av risker har en handlingsplan för förvaltningen tagits fram, se rubriken *Identifierade risker och åtgärder* nedan. Nedan följer en beskrivning av riskerna och åtgärderna.

- Det är ett stort antal verksamheter som inte skickat in sin handlingsplan till HR-avdelningen och en del handlingsplaner visar på en bristande förståelse för arbetet med aktiva åtgärder och innebörden av att arbeta främjande och förebyggande. Flera risker och åtgärder är allmänt hållna och ofta beskrivs inte konkret vad risken är eller vilken åtgärd som behövs. Behov av stöd för att öka förståelsen för innebörden av att arbeta främjande och förebyggande samt för att formulera konkreta åtgärder identifieras därmed. Sammanställningen av handlingsplanerna visar även att många verksamheter identifierat ett behov av att öka kunskaperna inom normer

och normkritik. För att öka förståelsen och kunskaperna både avseende arbetet med aktiva åtgärder och arbetet med normkritik planerar förvaltningen att med olika informations- och dialoginsatser under året förstärka förståelsen med arbetet. Exempel på insatser är erbjudande om anpassat stöd till enskilda ledningsgrupper samt återkoppling med förbättringsförslag eller förslag till förtydligande till de chefer vars handlingsplaner är i behov av det. Den utvärdering av Malmö stads ramverk för arbetet med aktiva åtgärder som ska göras under våren 2019 ska ske genom intervjuer med ett urval av förvaltningens chefer. Resultatet av utvärderingen kan resultera i att ytterligare åtgärder kommer att planeras.

Normkritik handlar om att undersöka vilka normer som förekommer i ett visst sammanhang och hur dessa normer påverkar människorna där, i syfte att upptäcka och förändra normer som kan leda till exkludering och diskriminering eller på annat sätt motverkar jämlikhet och inkludering. Såväl Skolverket som Diskrimineringsombudsmannen rekommenderar normkritik som verktyg för att kunna arbeta med diskrimineringslagens och skollagens krav på aktiva åtgärder, jämställdhetsintegrering och likabehandling på ett konkret och verksamhetsanpassat sätt.

- Under 2019 kommer HR-avdelningen att arbeta med att utveckla rekryteringsprocessen. I samband med detta kommer information om processen att lämnas till förvaltningens chefer och de chefer som önskar har möjlighet att få stöd genom hela processen för att på så sätt även minska risken för diskriminering vid rekrytering. Utbildning i processen sker i samband med introduktion av nya chefer.
- För att kunna följa effekten av arbetet med aktiva åtgärder behöver jämförelser över tid kunna göras. Under 2019 ska indikatorer tas fram för detta ska kunna göras.

Uppföljning av 2018 års arbete

Under 2018 har förvaltningen arbetet med jämställdhets- och antidiskrimineringsfrågorna på en mängd olika sätt. Insatser har skett både på förvaltningsnivå och på enskilda arbetsplatser/skolor. Nedan följer en beskrivning av ett urval av det arbete som gjorts under året.


- Satsningen i det strategiska arbetet med normkritik har pågått under 2017 och 2018. Satsningen har genomförts i de tre skolförvaltningarna och har omfattat utbildning i diskrimineringslagen för alla chefer, kunskapshöjande insats inom normkritik för alla medarbetare samt fördjupande utbildning i normkritik för processtödjare på alla förskolor och skolor. Satsningens initieringsfas avslutas 31 dec 2018 men ett antal arbetsplatser/skolor som inte ännu genomfört medarbetarinsatsen planerar att genomföra detta första delen av 2019. Pedagogisk inspiration, som genomför utbildningen för processtödjare, fortsätter sina utbildningar även under 2019 då efterfrågan är hög. Flertalet organisationer, tex Skolverket, Stockholms stad, forskare från Örebro universitet och Rands kommun i Danmark har visat intresse för satsningen och den kommande lägesrapporten.
- Hösten 2018 påbörjades arbetet för att HBTQ-certifiera förvaltningens alla skolors elevhälsa (samtliga skolkuratorer, skolsköterskor, skolläkare, psykologer samt en specialpedagog som ingår i EHT). Certifieringen genomförs av RFSL och innebär att deltagarna genomgår en utbildning som omfattar fyra halvdagar. Utbildningen beräknas vara avslutad maj 2019.
- Flertalet skolor har genomfört, eller planerar att under 2019 genomföra, insatser samordnade av processtödjare inom området normkritik.


Att organisera för ett övergripande och långsiktigt arbete med jämställdhet och antidiskriminering

Förvaltningen arbetar med att se över organisering och styrning i arbetet med jämställdhet och antidiskriminering, både avseende elev/verksamhetsperspektivet och arbetsgivarperspektivet. Ambitionen är att organisera för transparens och långsiktighet samt säkerställa en professionell förvaltningsövergripande samverkan inom området jämställdhet- och antidiskriminering. Syftet med en tydligare organisering är att skapa kunskap kring det arbete med jämställdhet och antidiskriminering som sker i organisationen, arbeta med systematisk uppföljning och analys, synliggöra arbetet och vid behov samordna insatser. Genom detta arbete skapas ökade möjligheter att tillvarata resurser, kompetenser och kunskaper samt skapas långsiktighet och hållbarhet i arbetet. Beslut kring organisering planeras för våren 2019.


Identifierade risker och åtgärder

Arbetsförhållanden

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
Bristande kunskaper om det förebyggande och främjande arbetet med aktiva åtgärder samt normkritik Konsekvens Att workshoparna inte genomförs enligt diskrimineringslagens intentioner avseende aktiva åtgärder samt att diskriminering/exkludering görs på grund av bristande förståelse för normers konsekvenser.	Öka förståelsen av det främjande och förebyggande arbetet samt för normkritik genom olika informations- och dialoginsatser under året och inför workshoparna 2019. Utifrån den utvärdering av Malmö stads ramverk för arbetet med aktiva åtgärder som ska göras under våren 2019 kan ytterligare åtgärder komma att planeras.	 Planerad	2019-12-31

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
Att effekterna av arbetet med aktiva åtgärder inte kan bedömas. Konsekvens Att arbetet med aktiva åtgärder inte genomförs på ett effektivt sätt vilket kan leda till att diskriminering, exkludering och kränkningar fortsatt förekommer.	Under 2019 ska indikatorer tas fram för att kunna följa effekterna av arbetet med aktiva åtgärder.	 Planerad	2019-12-31

Rekrytering och befordran

Risk	Åtgärd	Status	Slutdatum
Bristande kunskaper om rekryteringsprocessen samt normers påverkan i samband med den. Konsekvens Att diskriminering sker i samband med rekrytering.	Implementering av förvaltningens rekryteringsprocess samt erbjudande om utbildning/stöd i processen till förvaltningens chefer.	 Planerad	2019-12-31

Granskning av styrdokument och riktlinjer

Uppföljning av styrdokument och riktlinjer

Frågor	Utfall
Är förvaltningsspecifika styrdokument och riktlinjer granskade?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja
<p>Kommentar</p> <p>Förvaltningen styrdokument har granskats av utbildade granskare. Två granskare per stabsavdelning inklusive Pedagogisk inspiration och Samordning och stöd har utsetts och utbildats. Respektive avdelning har ansvarat för granskning av sina dokument. Förvaltningen har valt att granska dokument både ur ett arbetsgivar- och elevperspektiv. Inget av de granskade dokumenten bedöms vara diskriminerande, men förändringar genomfördes i 17 dokument. I 14 av dessa var förändringarna endast språklig, tex ändring av tjänsteman till tjänsteperson, han/hon till hen. I tre dokument görs bedömningen att större förändring behöver göras utifrån bland annat att synliggöra grundsärskolan och tydliggöra det systematiska kvalitetsarbetet för grundsärskolan. Det omfattar även rutiner och riktlinjer för utredningar och beslutsprocesser där tillägg i dessa styrdokument behöver göras för att tydliggöra beaktandet av rättighets- och tillgänglighetsaspekter, jämställdhet och barnens perspektiv när utredningar eller beslut tas. Arbetet för att förändra dessa tre styrdokument pågår och kommer att färdigställas under 2019.</p>	