

Rapport aktiva åtgärder 2019 och handlingsplan 2020

Grundskolenämnden

Innehållsförteckning

Bakgrund	3
Inledning	4
Sammanfattning av grundskoleförvaltningens arbete	5
Workshopar för identifiering av risker för diskriminering och repressalier	5
Uppföljning av 2019 års arbete.....	6
Organisering för ett övergripande och långsiktigt arbete med jämställdhet, antidiskriminering och barnrätt.....	9
Handlingsplan 2020 - identifierade risker och åtgärder	10
Arbetsförhållanden	10

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 (besträffning). 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. En av dessa är att alla ledningsgrupper årligen ska genomföra en workshop där verksamheten analyseras utifrån de fyra stegen och de fem områdena ovan. 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.

Varje år följs arbetet med aktiva åtgärder upp på kommunövergripande nivå. Förvaltningarna rapporterar in identifierade risker och åtgärder.

I grundskoleförvaltningen ansvarar respektive chef för varje ledningsgrupp i förvaltningen för genomförandet, samverkan med de fackliga parterna samt rapportering av handlingsplanen till HR-avdelningen.

Sammanfattning av grundskoleförvaltningens arbete

Workshopar för identifiering av risker för diskriminering och repressalier

Respektive chef i förvaltningens alla ledningsgrupper har ansvarat för att under hösten genomföra workshopen för att identifiera risker för diskriminering och repressalier ur ett medarbetarperspektiv. Workshopen resulterar i en handlingsplan för att åtgärda identifierade risker, respektive chef ansvarar för den egna handlingsplanen och genomförandet av de åtgärder som tagits fram. 46 handlingsplaner har skickats till HR-avdelningen för sammanställning. Handlingsplanerna innehåller 98 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 grovt fördelats enligt nedan. (Vissa risker har inte kunnat kopplas till något område).

Arbetsförhållande: 58 stycken risker

Lön och anställningsvillkor: 3 stycken risker

Rekrytering och befordran: 15 stycken risker

Utbildning och kompetensutveckling: 5 stycken risker

Föräldraskap och arbete: 11 stycken risker

Precis som fjorårets handlingsplaner är majoriteten av riskerna 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.

15 risker handlar om tillgänglighet där åtgärder identifierats för förändring i den fysiska miljön.

Risker inom rekrytering och befordran är i majoriteten av fall kopplade till risker för diskriminering då rekryteringsprocessen inte följs.

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.

Analys av handlingsplanerna

46 handlingsplaner har kommit in, jämfört med 28 inkomna handlingsplaner i fjor. En genomgång visar att flera handlingsplaner har samma risker och åtgärder som fjorårets handlingsplaner.

Analys av handlingsplanerna visar att det fortfarande i många fall finns en bristande förståelse för arbetet med aktiva åtgärder och innebörden av att arbeta främjande och förebyggande. Flera risker och åtgärder är allmänt hållna, tex uttrycks många risker som att kunskaper om normkritik saknas, men kopplingen till diskrimineringsgrunderna saknas. Flera risker har inte heller någon koppling alls till diskrimineringsgrunderna tex lyfter vissa att fokuset på lärare kan göra att andra yrkesgrupper inte uppmärksammas. Flera risker uttrycker det som att det finns risk att medarbetare kan ”uppleva” eller ”känna sig” diskriminerade men tydliggör inte om det faktiskt finns en risk för att medarbetare kan bli diskriminerade.

Avseende riskerna kopplade till rekrytering och befordran så kan vi se en kunskapshöjning jämfört med fjorårets handlingsplaner då majoriteten av åtgärderna är kopplade till att följa rekryteringsprocessen samt att arbeta med kompetensbaserad rekrytering (tex uttryckt som att låta kravprofilen ligga till grund för processen samt ställa samma frågor till alla kandidater) – allt för att skapa en diskrimineringsfri rekrytering. Chefernas ökade kunskaper inom detta område kopplas till det arbete som har

gjorts under året där HR-avdelningen i dialog med cheferna informerat om rekryteringsprocessen och kompetensbaserad rekrytering.

Arbetet med aktiva åtgärder och förståelsen kring normkritik är inte enkelt, det krävs ständiga dialoger och mod att prata kring dessa svåra frågor. Det ökade antalet inkomna handlingsplaner och analysen som i vissa fall visar på en viss förbättring av förståelsen kring frågorna ger indikationer på att kunskaperna i förvaltningen sakta ökar. Det behövs dock ett fortsatt stöd för att öka förståelsen för innebörden av att arbeta främjande och förebyggande samt för att formulera konkreta åtgärder. 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 behöver förvaltningen fortsätta att med olika informations-, utbildnings- och dialoginsatser under året. Exempel på insatser är att informera om syftet med arbetet vid skolledarträffar samt att HR-medarbetare aktivt erbjuder stöd till varje ledningsgrupp inför genomförandet av 2020 års workshopar.

Under 2020 kommer varje ledningsgrupp att arbeta med sin egen handlingsplan och de åtgärder som tagits fram till varje identifierad risk. Det pågår även i övrigt en mängd olika insatser i förvaltningen som har koppling till arbetet med aktiva åtgärder och i syfte att öka kunskaperna kring diskriminering och normkritik, se information under rubriken Uppföljning av 2019 års arbete för information om en del av det arbete som pågår. Detta sammantaget tillsammans analysen av ledningsgruppernas handlingsplaner gör att förvaltningsledningen har identifierat en övergripande risk och till detta tagit fram åtgärder och handlingsplan, se rubriken *Handlingsplan - identifierade risker och åtgärder* nedan.

Varför är det viktigt att arbeta med just normkritik: 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.

Uppföljning av 2019 års arbete

Utifrån handlingsplanerna som genomfördes hösten 2018 beslutades om en förvaltningsövergripande handlingsplan för 2019. Uppföljning av dessa nedan:

Risk	Åtgärd	Uppföljning
<p>Bristande kunskaper om det förebyggande och främjande arbetet med aktiva åtgärder samt normkritik</p> <p>Konsekvens Att workshoparna inte genomförs enligt diskrimineringslagens intentioner avseende aktiva åtgärder samt att diskriminering/exkludering görs på grund av bristande förståelse för normers konsekvenser.</p>	<p>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.</p>	<p>Under 2019 har workshop erbjudits till förvaltningens chefer för att öka förståelsen för aktiva åtgärder och normkritik. 12 chefer deltog.</p> <p>Kontakt togs med 12 chefer för att utvärdera arbetet med workshop aktiva åtgärder och föra dialog kring specifika handlingsplaner.</p> <p>Informationssidorna om genomförandet av workshoparna aktiva åtgärder har uppdaterats med ytterligare och förtydligat stödmaterial.</p> <p>HR-avdelningen har erbjudit stöd i arbetet med workshop aktiva åtgärder.</p>

Risk	Åtgärd	Uppföljning
<p>Att effekterna av arbetet med aktiva åtgärder inte kan bedömas.</p> <p>Konsekvens Att arbetet med aktiva åtgärder inte genomförs på ett effektivt sätt vilket kan leda till att diskriminering, exkludering och kränkningar fortsatt förekommer.</p>	<p>Under 2019 ska indikatorer tas fram för att kunna följa effekterna av arbetet med aktiva åtgärder.</p>	<p>Indikatorer för att följa effekterna av arbetet med aktiva åtgärder har tagits fram. Se mer under rubriken <i>Indikatorer för arbetet med aktiva åtgärder</i> nedan.</p>

Risk	Åtgärd	Uppföljning
<p>Bristande kunskaper om rekryteringsprocessen samt normers påverkan i samband med den.</p> <p>Konsekvens Att diskriminering sker i samband med rekrytering.</p>	<p>Implementering av förvaltningens rekryteringsprocess samt erbjudande om utbildning/stöd i processen till förvaltningens chefer.</p>	<p>Under 2019 har HR-medarbetare besökt varje ledningsgrupp i förvaltningen för att informera om rekryteringsprocessen och vikten av att arbeta med kompetensbaserad rekrytering för att minska risken för diskriminering. Rekryteringskonsulterna för också kontinuerligt dialog med cheferna om detta.</p>

Förutom satsningar kopplade specifikt till ovan handlingsplan har förvaltningen arbetet med jämställdhets- och antidiskrimineringsfrågorna på en mängd olika sätt. Insatser har skett både på förvaltningsnivå och på enskilda arbetsplatser/skolor. Många av de satsningar som görs har elevperspektivet i fokus, men eftersom arbetet med eleverna förutsätter kunskaper hos medarbetarna är ofta kunskapshöjning hos medarbetarna basen i arbetet. För att öka kunskaper och förståelse hos eleverna måste arbetet med medarbetarna löpa parallellt, det går hand i hand och påverkar ömsesidigt varandra. Nedan följer en beskrivning av ett urval av det arbete som gjorts under året.

- Satsningen i det strategiska arbetet med normkritik har pågått sedan 2017. 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 avslutades 31 dec 2018 men utbildningen av nya processtödjare fortsätter. Utbildning, stöd och handledning för befintliga processtödjare har genomförts 2019 och fortsätter 2020. Från och med HT19 genomförs även återträffar med processtödjare som hunnit arbeta med sitt uppdrag ett år eller mer för att samla in och sprida goda exempel och erfarenheter. Nätverksträffar för processtödjare erbjuds regelbundet bl.a. med fortbildning inom hedersrelaterat förtryck, aktiva åtgärder och antirasism. En pågående forskningscirkel för processtödjare i normkritik finns, tillsammans med forskningsledare från MAU utifrån Ögonblicksforskning Flertalet organisationer, tex Skolverket, Stockholms stad, forskare från Örebro universitet och Rands kommun i Danmark har visat intresse för satsningen och den kommande lägesrapporten.
- En HBTQ-certifiering av den obligatoriska elevhälsan har gjorts under våren 2019 och gäller i tre år. Certifieringen från RFSL innebär att skolläkare, skolsköterskor, specialpedagoger, psykologer samt kuratorer har genomgått en grundläggande hbtq-utbildning i fyra steg och att det finns rutiner för hur nyanställda ska introduceras samt att det finns en plan för uppföljning och kvalitetssäkring. I samband med detta har en 3-årig handlingsplan tagits fram över olika utvecklingsområden som skolorna ska arbeta med övergripande samt att varje lokal skola ska arbeta med sina specifika behov.

- Kvalitetsutveckling av sex- och samlevnadsundervisningen pågår, utifrån Skolverkets aviserade förändringar i läroplanen avseende området vilket bl.a. innebär en förstärkt koppling till skolornas värdegrundsarbete. Områden som får förstärkt fokus är bl.a. HBTQIA och hedersrelaterat förtryck.
- Det finns ett pågående samordnat arbete med SKMA (Svenska kommittén mot antisemitism). 18 skolor kommer att delta i Hågkomstresor. Förberedelsearbete med och inom skolorna pågår. Utbildningar i antisemitism, islamofobi, afrofobi kommer att genomföras 2020.
- Samarbete inlett med AMANAH, en interreligiös dialog mellan Imam och en Rabin som planeras besöka 20 skolor. Malmö delar ska även utveckla moduler för grundskolan som utgår ifrån AMANAHs interreligiösa dialoger.
- Dialog med Judiska församlingen pågår för att formulera ett IOP (idéburen offentlig partnerskap)
- Grundskolefotboll mot rasism - för allas lika värde har fortsatt sitt arbete med att utbilda och informera elever och pedagoger antidiskriminering och normkritik
- Grundläggande utbildning i normkritik har under 2019 genomförts för medarbetare på kvalitets- och myndighetsavdelningen, utvecklingsavdelningen, ekonomiavdelningen samt HR-avdelningen. På HR-avdelningen genomförs dessutom en fördjupad kompetensutveckling vilken kommer fortsätta 2020.
- Utbildning i arbete mot kränkande särbehandling för skollära har genomförts.
- STL (Systematiskt Tillsammans för Lärande) är modellen som arbetats fram tvärprofessionellt via centrala elevhälsan och som kommer att involvera/ användas av alla skolors medarbetare och elever framöver för att säkra i inkludering för alla elever, vårdnadshavare och personal.
- Genomgång av alla interna dokument som elevhälsan (centralt och lokalt) använder pågår för att säkerställa att de är inkluderande för alla och att de bejakar mångfald hos medarbetare, elever och vårdnadshavare. Det ska framgå att öppenhet och välkomnande sätt är i fokus. Skolorna kommer också att se över läromedel i de olika ämnena så att de stämmer överens med vår värdegrund. Skolbibliotekens böcker inkluderas i detta.
- En rad skolor har schemalagd tid i ämnet ”normer och värden” där elevhälsopersonal och pedagoger för dialoger tillsammans med elever i aktuella frågor för att öka öppenheten och mångfalden i många frågor. Även ren information kan ingå inom områdena kriminalitet, droger, funktionshinder, sexualitet, heder med mera.
- För att lyfta fram full inkludering i både undervisning och i skolans övriga aktiviteter för elever med hörselnedsättningar arbetar centrala elevhälsans två hörselpedagoger med att informera/utbilda samtliga kuratorer, skolsköterskor, logoped mfl.
- Utvecklingsarbete har skett vad gäller nyanlända elevers mottagande och undervisning. Stödmaterial som vänder sig till all pedagogisk personal i Malmös stads grundskolor som möter nyanlända elever i vardagen har uppdaterats. För att få en god inkludering har förvaltningen en stödfunktion ”Vägledning & stöd” som arbetar tillsammans med personalen på mottagande skolor för att skapa förutsättningar för interkulturellt, inkluderande och transspråkande arbete, både vid förberedelseklass och direktinkludering i vanlig klass.
- Under 2019/2020 arbetar förvaltningen med att undersöka vad grundskoleförvaltningen kan göra för att hantera segregationens effekter på elevernas skolgång och resultat. Syftet är att skapa en mer hållbar blandning av elever från olika socioekonomiska hemförhållanden genom att organisera skolval, skolområden, skolindelningar och skolenheter på andra sätt än idag.
- Flertalet olika insatser har gjorts på de enskilda skolorna/arbetsplatser. Bland annat har flertalet skolor haft utbildning för sina medarbetare i normkritik, förändringar har gjorts för att säkerställa att föräldraskap och arbete ska kunna kombineras, insatser har gjorts för att öka tillgängligheten på vissa skolor, fokus på rekryteringsprocessen har funnits på vissa skolor,

Organisering för ett övergripande och långsiktigt arbete med jämställdhet, antidiskriminering och barnrätt

Förvaltningen har under hösten 2019 beslutat om en organisering och styrning i arbetet med jämställdhet, antidiskriminering och barnrätt, både avseende elev/verksamhetsperspektivet och arbetsgivarperspektivet. Organiseringen ska verka för transparens och långsiktighet samt säkerställa en professionell förvaltningsövergripande samverkan inom området jämställdhet, antidiskriminering och barnrätt. Syftet med en tydligare organisering är att skapa kunskap kring det arbete som sker inom området i organisationen, arbeta med 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.

Indikatorer för arbetet med aktiva åtgärder


Beslut har i förvaltningen tagits avseende vilka indikatorer förvaltningen ska arbeta med för att mäta effekten av arbetet med aktiva åtgärder. Att mäta effekten av insatser kopplat till arbetet med aktiva åtgärder, jämställdhet och antidiskriminering är en utmaning. Svårigheterna består främst av att arbetet med frågorna till mångt och mycket består av arbete med att förändra attityder, värderingar och normer hos enskilda individer och grupper. Detta arbete är långsiktigt där effekter inte kan ses från år till år. Svårigheterna består också av att individers attityder, värderingar och normer påverkas av de attityder, värderingar och normer som råder i samhället. Arbetsgivare som vill skapa förändring i sin organisation och medarbetarna i den konkurrerar med var samhället befinner sig i dessa frågor. Vilka budskap sänder media, politik, lagstiftning och så vidare och vilken kultur råder i de sammanhang den enskilde individen befinner sig. Nedan indikatorer är beslutade.

Indikator	Metod	Intervall
Ökad förståelse hos chefer och medarbetare avseende arbetet med aktiva åtgärder och normkritik	Utvärderingen av processtödjarnas arbete med aktiva åtgärder på respektive arbetsplats samt analys av ledningsgruppernas årligt framtagna handlingsplaner utifrån Malmö stads ramverk för arbetet med aktiva åtgärder.	Årligen
Ökat HME-index totalt, ökat resultat på frågan: ”Klimatet på min arbetsplats präglas av respekt”, minskad skillnad i resultaten för kvinnor/män/annat	Statistisk jämförelse av resultaten i medarbetarenkäten	Årligen
Jämn könsfördelning på både medarbetar- och chefsnivå	Statistisk jämförelse	Årligen

Handlingsplan 2020 - identifierade risker och åtgärder

Varje ledningsgrupp kommer under 2020 att arbeta med sin egen handlingsplan och de åtgärder som tagits fram till varje identifierad risk. Det pågår även i övrigt en mängd olika insatser i förvaltningen som har koppling till arbetet med aktiva åtgärder och i syfte att öka kunskaperna kring diskriminering och normkritik, se information under rubriken *Uppföljning av 2019 års arbete* för information om en del av det arbete som pågår. Detta sammantaget tillsammans med analysen av ledningsgruppernas handlingsplaner gör att förvaltningsledningen har identifierat nedan övergripande risk och till detta tagit fram åtgärder och handlingsplan.

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-, utbildnings- och dialoginsatser under året och inför workshoparna 2020.	 Planerad	2020-12-31