

Skolverkets antidiskrimineringsstrategi

Bakgrund

Alla människor har ett okränkbart värde. Diskriminering utgör ett brott mot de mänskliga rättigheterna där rätten till likabehandling är en av grundstenarna. Att förhindra och aktivt arbeta mot negativ särbehandling är en av de viktigaste uppgifterna i en demokrati.

Skolverket har i sin roll som statlig myndighet ett utökat ansvar gentemot samhället och dess medborgare genom att vara en myndighet där alla behandlas lika och att ingen oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder särbehandlas negativt.

I regeringens skrivelse, ”En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2006-2009 (skr.2005/06:95)”, tas en rad åtgärder upp avsedda att främja respekten för de mänskliga rättigheterna under denna period. Under åtgärd 11 ”Insatser mot diskriminering i statliga myndigheter och statligt ägda bolag” ger regeringen i uppdrag till vissa statliga myndigheter, däribland Skolverket, att upprätta en antidiskrimineringsstrategi.

Utgångspunkter

Arbetet mot diskriminering utgår från de lagar och bestämmelser som tar upp diskrimineringsfrågorna, t.ex.

- Lagen (2003: 307) om förbud mot diskriminering
- Lagen (1999: 130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- Lagen (1999: 133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
- Lagen (1999: 132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder
- Jämställdhetslagen (1991: 433)
- Amsterdamfördraget art 13 om åtgärder för att bekämpa diskriminering
- FN:s rasdiskrimineringskonvention
- FN:s standardregler om delaktighet och jämställdhet för människor med funktionshinder

Definitioner

I lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering avses med diskriminering:

1. *Direkt diskriminering*: Att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder,

2. *Indirekt diskriminering*: att en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer med visst kön, viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller visst funktionshinder, såvida inte bestämmelserna, kriterierna eller förfaringssätten kan motiveras av berättigade mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet,

3. *Trakasserier*: ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder,

4. *Sexuella trakasserier*: ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet,

5. *Instruktioner att diskriminera*: order eller instruktioner att diskriminera en person enligt 1-4 ovan som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. Lag (2005:480).

Syfte/Mål

Syftet med Skolverkets antidiskrimineringsstrategi är att tydliggöra och motivera ett fortsatt långsiktigt målinriktat arbete med Skolverkets olika handlingsplaner och policys mot diskriminering för att därigenom förebygga, motverka och åtgärda diskriminering. Målet är att alla som kommer i kontakt med Skolverket ska behandlas likvärdigt och med respekt. Alla medarbetare vid Skolverket ska ha insikt och kunskap om diskrimineringsarbete både när det gäller bakomliggande mekanismer och lagstiftning.

Ansvar

För att möjliggöra ett långsiktigt målinriktat arbete i diskrimineringsfrågorna behövs åtgärder på flera plan. Det är också av stor vikt att alla medarbetare vid Skolverket känner delaktighet och arbetar mot samma mål. Genom ett aktivt arbete med frågan inom Skolverket ska alla medarbetare få förutsättningar att ta ansvar för att Skolverket ska vara en myndighet fri från diskriminering.

Generaldirektören har det övergripande ansvaret för allt arbete vid Skolverket så även för diskrimineringsarbetet. Samtliga avdelnings- och enhetschefer ansvarar för att arbetet mot diskriminering är integrerat i arbetet ute på avdelningar och enheter. Chefer vid Skolverket har alltså en viktig roll när det gäller att nå framgång i arbetet

med att implementera diskrimineringsfrågor i den dagliga verksamheten. Genom engagemang och tydliga signaler kan de förmedla att arbetet mot diskriminering är viktigt och berör alla medarbetare vid Skolverket både när det gäller det interna arbetet men även i kontakten med omvärlden.

Samtidigt har alla medarbetare vid Skolverket ett ansvar för att varken någon som kommer i kontakt med Skolverket eller är medarbetare vid verket upplever sig diskriminerad. Personalenheten ansvarar för handlingsplaner och policys inom detta område följs upp och revideras.

Det fortsatta arbetet

Det är viktigt att poängtera att Skolverkets antidiskrimineringsstrategi inte är en särskild policy för diskrimineringsfrågor, den syftar istället till att tydliggöra vikten av att diskrimineringsfrågorna tas om hand i t.ex. jämställdhetsplan, mångfaldsplan och i handlingsplanen för tillgänglighet. I det följande ges därför olika exempel på vilka specifika frågor som Skolverket bör arbeta vidare med, liksom hur arbetet kan läggas upp.

För att möjliggöra ett bra fortsatt arbete med diskrimineringsfrågorna bör en kartläggning göras av hur det ser ut på Skolverket i nuläget. Detta kan ske t.ex. genom medarbetarenkäter, intervjuer och stickprov bland de som kontaktar verket. Det är också viktigt att ta del av den forskning som sker inom ämnet. Eftersom diskrimineringsfrågorna till stor del är arbetsmiljöfrågor bör de ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Skolverket har genom sina olika uppdrag mycket kontakt med omvärlden bl a genom utbildningsinspektion, tillsyns- och tillståndsärenden. En stor del av dem som kontaktar Skolverket kontaktar upplysningstjänsten som kontinuerligt arbetar med frågor som attityder och bemötande. Genom utbildning i samtalsmetodik stödjer man medarbetarna i deras kontakter med omvärlden. Frågor som vad och hur man samtalar är viktiga element i utbildningen.

Policy/planer

Antidiskrimineringsstrategin ska vara vägledande för de policys och planer som Skolverket som myndighet är skyldig att upprätta. I de policys och planer som direkt riktar sig mot diskrimineringsfrågor ska det tydligt framgå:

- Vilka åtgärder som ska genomföras för att förebygga och motverka diskriminering.
- Hur och när åtgärderna ska genomföras.
- Vem/vilka som är ansvariga för genomförandet.
- När och hur uppföljning ska ske.

Även i andra policys och planer kan arbete mot diskriminering, om det är relevant, ingå som en viktig del.

Samverkan

Samarbetet med de fackliga organisationerna har stor betydelse i arbetet med diskrimineringsfrågorna. Att både arbetsgivaren och fackliga organisationerna arbetar med dessa frågor underlättar integreringen i den dagliga verksamheten. Det kan t.ex. vara lämpligt att i samverkansarbetet på de olika nivåerna i Skolverket ha en återkommande punkt om diskriminering. Även samverkan med intressenter utanför Skolverket ger en möjlighet att öka kunskapen och förståelsen för de frågor som kan uppstå. Möjliga samarbetsparter kan t.ex. vara DO, HomO, Handisam, andra myndigheter, forskare och invandrarorganisationer.

Information

Information är en viktig del i arbetet med diskrimineringsfrågor. Det är av stor vikt att alla medarbetare kan få reda på vart den person som upplever sig diskriminerad ska vända sig. Kanalen och Skolverkets externa hemsida har sina givna roller för att få ut information, Kanalen för att öka medarbetarnas kunskap och engagemang i frågan och den externa hemsidan för att tydliggöra för omvärlden hur Skolverket arbetar med diskrimineringsfrågor. Sidornas utformning och innehåll ska naturligtvis vara anpassat så att det passar alla och inte diskriminerar någon.

Hemsidorna är också en lämplig plats för hänvisningar och länkar till de olika organisationer som arbetar med diskrimineringsfrågor, t.ex. DO, HomO och Handisam.

Ökad kunskap

Kunskap och insikt om konsekvenser av olika attityder och sätt att agera är av stor vikt i arbetet mot diskriminering. Inte minst kan det handla om hur egna värderingar och attityder påverkar övriga medarbetare och därmed också organisationen. Skolverket kan i samarbete med t.ex. DO, HomO och Handisam genomföra seminarier och diskussioner som kan skapa en fördjupad förståelse både i ämnet och för hur de fortsatta förbättringarna i organisationen ska genomföras.

Syftet med dessa seminarier ska också vara att öka kunskapen om bakomliggande mekanismer och lagstiftning, mångfaldsfrågor, etik och bemötande. Vid introduktionsutbildningen för nya medarbetare vid Skolverket bör diskrimineringsfrågorna ingå. Även cheferna bör inom ramen för chefsöverläggningarna ges möjlighet att fördjupa sig i dessa frågor.

Rekrytering

Skolverket verkar vid rekrytering för att sammansättningen av personalen bättre motsvarar befolkningsstrukturen i samhället. Genom att synliggöra värdegrunden i rekryteringsprocessen och tydliggöra att Skolverket välkomnar alla att söka de tjänster som annonseras oavsett etniskt tillhörighet, religion eller trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder.

Genom att kontinuerligt ur ett antidiskrimineringsperspektiv se över rekryteringsprocessen och de riktlinjer som utformas, kan risken för både medveten och

omedveten diskriminering minimeras. Man kan t.ex. vara uppmärksam på diskrimineringsfrågorna vid valet av bilder och språk i rekryteringsannonserna.

Uppföljning

En fortsatt dialog med DO, HomO och Handisam kan vara ett stöd i det fortsatta arbetet med diskrimineringsfrågorna. Genom att Skolverket arbetar med diskrimineringsfrågorna på flera plan, genom att kontinuerligt se över och revidera jämställdhetsplan, mångfaldsplan och handlingsplan för tillgänglighet vid Skolverket hålls frågorna levande och integreras i det dagliga arbetet.

Hösten 2006 genomfördes en undersökning bland dem som kontaktat upplysningstjänsten om hur de anser sig blivit bemötta. En likadan undersökning kommer att genomföras även hösten 2007. Också i framtida medarbetarenkäter ska diskrimineringsfrågor ha en betydande roll.

Ekonomistyrningsverket (ESV) har genomfört två utvärderingar för Skolverket, år 2005 en utvärdering av Skolverkets tillsynsverksamhet och år 2006 en utvärdering av Skolverkets utbildningsinspektion. I båda dessa utvärderingar har frågor om Skolverkets medarbetares bemötande, inställning samt uppträdande tagits upp.

Skolverket bör även följa upp dessa rapporter från ESVs utvärderingar av tillsynsverksamhetens och utbildningsinspektionens arbete.