

Integrations- och jämställdhetsdepartementet

Kopia till Utbildningsdepartementet och Ungdomsstyrelsen

Återrapportering av Skolverkets antidiskrimineringsstrategi

Härmed redovisas uppdraget hur Skolverket utvecklat och konkretiserat den antidiskrimineringsstrategi som lämnades till regeringen i augusti 2007. Uppdraget lyder:

”Skolverket ska vidareutveckla och konkretisera den antidiskrimineringsstrategi som lämnades till regeringen (Justitiedepartementet i augusti 2007 (IJ2007/3243/IM) bl.a. genom att ta fram en översiktlig tidsplan. I anslutning till årsredovisningen för 2008 ska Skolverket redovisa till regeringen (Integrations- och jämställdhetsdepartementet med kopia till Utbildningsdepartementet), hur myndigheten vidareutvecklat strategin samt vilka åtgärder som vidtagits för att genomföra antidiskrimineringsstrategin. Samråd ska ske med Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) och Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam).”

Sammanfattning

Skolverket har under 2008 genomfört åtgärder för att genomföra den antidiskrimineringsstrategi som utarbetades och beslutades i augusti 2007.

Åtgärderna har bestått av information och kompetensutveckling inom i första hand mångfaldsområdet, där flera aktiviteter genomförts, bland annat seminarier för chefer, information om antidiskrimineringsstrategin och utveckling av rekryteringsarbetet i Skolverket.

Eftersom mötet med allmänheten och skolhuvudmännen är en viktig del av myndighetens verksamhet, där diskriminering kan uppstå, ställer detta stora krav på förmågan att kommunicera. För att säkerställa att medarbetare inom Skolverkets upplysningstjänst bemöter allmänheten på ett respektfullt och rättssäkert sätt har arbetet med en kvalitativ samtalsmetodik som inleddes 2006 fortsatt, och utvecklats under såväl 2007 och 2008. Arbetssättet med samlyssning och utvärdering av telefonkontakterna har inte bara givit positiva effekter gentemot allmänheten utan även i den egna arbetsmiljön.

En översiktlig tidplan har tagits fram för åtgärder under 2009. Kontakter har också etablerats med företrädare för den nya diskrimineringsombudsmannen.

För att vidareutveckla strategin kommer Skolverket under 2009 att bilda en arbetsgrupp för att planera vidare åtgärder inom området. Skolverket ska under 2009 också genomföra en medarbetarundersökning med vars hjälp en kartläggning görs när det gäller eventuell diskriminering inom myndigheten.

Redovisning

Skolverket utarbetade 2007 en antidiskrimineringsstrategi, vilken fastställdes av generaldirektören den 20 augusti 2007. Antidiskrimineringsstrategin överlämnades till regeringen samma dag.

Antidiskrimineringsstrategin är vägledande för myndighetens fortsatta arbete med handlingsplaner och policys vars syfte är att förebygga, motverka och åtgärda diskriminering. I strategin tydliggörs på vilket sätt och inom vilka specifika områden åtgärder kan genomföras. Bland annat anges genomförandet av medarbetarundersökningar med syfte att kartlägga eventuell diskriminering och att särskilt utveckla kunskapen om diskriminering för medarbetarna i Skolverkets upplysningstjänst. Vidare ska all information om vart man vänder sig om man upplever sig diskriminerad göras tillgänglig på Skolverkets intranät, och länkar till organisationer som arbetar med diskrimineringsfrågor läggs ut på Skolverkets hemsida. Chefsöverläggningar och seminarier är ytterligare åtgärder som ska öka kunskaperna om lagstiftningen och vad myndigheten kan göra. Bland annat för att förhindra diskriminering i samband med rekrytering. Även samverkan med fackliga organisationer och DO anges i strategin som viktiga delar för att nå målen med antidiskrimineringsarbetet.

I regleringsbrevet för 2008 fick Skolverket i uppdrag att i samband med årsredovisningen konkretisera den antidiskrimineringsstrategi som lämnades till regeringen i augusti 2007 bl.a. genom att ta fram en översiktlig tidplan och redovisa vilka åtgärder som genomförts för att genomföra antidiskrimineringsstrategin. Samråd skulle också ske med Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) och Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam).

I syfte att tydliggöra och motivera ett fortsatt målinriktat arbete utifrån Skolverkets planer och policys som på olika sätt behandlar diskriminering har ett antal åtgärder vidtagits. I det följande redovisas de olika åtgärder som vidtagits från augusti 2007, i samband med beslutet om antidiskrimineringsstrategin, till och med december 2008.

- I september 2007 genomfördes ett mångfaldsseminarium med extern konsult för samtliga chefer i Skolverket. På seminariet granskades och diskuterades begreppet mångfald. De demografiska förändringar som Sverige genomgår belystes liksom möjligheterna detta medför. Att se mångfaldsarbetet som en process istället för ett projekt diskuterades samt vikten av att frågan ägs och prioriteras av ledningen samt att hela myndigheten involveras. Vid seminariet bestämdes, som ett första steg, att

cheferna vid kommande rekryteringar kritiskt skulle granska sina kravprofiler utifrån ett mångfaldsperspektiv och ifrågasätta krav, som hittills uppfattats som självklara, och eventuellt föra in nya krav.

- Avdelningen för utbildningsfrågor följde upp detta seminarium med ett heldagsseminarium för hela avdelningen.
- Information om antidiskrimineringsstrategin finns tillgänglig på Skolverkets hemsida.
- Skolverket har en skyldighet att lämna upplysning, vägledning, råd och annan hjälp till enskilda i frågor som rör myndighetens verksamhetsområde. Till Skolverkets upplysningstjänst kan alla som vill vända sig med sina frågor, via telefon eller e-post. För att säkra att medarbetarna inom upplysningstjänsten kan bemöta människor i telefon på ett respektfullt och rättssäkert sätt har Skolverket utarbetat en kvalitativ samtalsmetodik. Upplysningstjänstens medarbetare genomgick 2006 en samtalsutbildning där området som handlar om att ”allmänheten alltid ska bemötas respektfullt och rättssäkert” var en central del. Medarbetarna lärde sig bland annat att undvika dolda budskap och nedvärderande tonlägen eller att hamna i överläge respektive underläge i samtalen. Erfarenheterna från denna utbildning följs sedan kontinuerligt upp och utvecklas vidare genom s.k. samlyssning fyra gånger per år och medarbetare. Detta innebär att medarbetarens samtal bandas och avlyssnas vid ett senare tillfälle tillsammans med en coachutbildad kollega. Dessa två utvärderar tillsammans samtalen enligt en särskild struktur. Detta kvalitetssäkrande arbetssätt har inte bara en positiv effekt för arbetet gentemot allmänheten utan gynnar även den interna arbetsmiljön inom upplysningstjänsten genom att det skapas en medvetenhet om vikten och värdet av att bemöta varandra med respekt oavsett individuella olikheter. Samlyssningen inleddes 2007 och utgör ett kontinuerligt arbetssätt inom upplysningstjänsten.

I samband med de mångfaldsseminarier som anordnats framkom, som beskrivits ovan, ett behov av att se över kravspecifikationer i samband med utannonsering av tjänster till Skolverket. I myndighetens rekryteringspolicy och i den rekryteringshandbok som utarbetats klargörs på vilket sätt myndigheten ska arbeta för att motverka diskriminering. Skolverket ser också kontinuerligt över utformningen av rekryteringsannonser vad gäller urval av bilder och språk så att dessa stimulerar till ökad mångfald i samband med ansökningar till Skolverket.

För att få kunskap om den nya diskrimineringsombudsmannens uppdrag, rättstillämpning och möjligheter till stöd för myndigheterna har kontakt tagits med företrädare för myndigheten.

Den omorganisation som genomfördes under 2008 har medfört att den kartläggning av nuläget som bl.a. sker genom Skolverkets medarbetarundersökning, har förskjutits. Kartläggningen planeras istället att genomföras under hösten 2009.

En översiktlig tidplan för att vidareutveckla och konkretisera antidiskrimineringsarbetet har tagits fram. Under inledningen av 2009 ska en arbetsgrupp tillsättas vars uppgift är att planera konkreta insatser för chefer och medarbetare under året. Under våren ska också Skolverkets mångfaldspolicy revideras. Relaterat till resultaten av medarbetarundersökningen som genomförs under hösten 2009, ska en arbetsmiljöutbildning för chefer tas fram. Den nya DO är en naturlig samarbetspart när det gäller myndighetens fortsatta arbete mot diskriminering.

I ärendets slutliga handläggning har Ragnar Eliasson, Ann Charlotte Gunnarsson, Staffan Lundh, Eva Lindgren och Helen Ängmo deltagit.

Per Thullberg
Generaldirektör

Dan Hasselgren
Föredragande