

Handläggare
Marjo Tuomi
Telefon: 08-50836259

Till
Äldrenämnden
18 februari 2025

Remiss - Handlingsplan för arbete mot rasism, KS 2024/1035

Svar på remiss från kommunstyrelsen KS 2024/1035

Förvaltningens förslag till beslut

Äldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen om handlingsplan mot rasism och överlämnar det till kommunstyrelsen.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har remitterat förslaget om handlingsplan mot rasism till äldrenämnden. Handlingsplanen är kopplad till Stockholm stads program för de mänskliga rättigheterna och riktar sig mot samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Målet med handlingsplanen är att Stockholms stads verksamheter ska vara fria från alla former av rasism.

Rasism är uppfattningar om att människor på grund av föreställningar om ras, nationellt, kulturellt eller etniskt ursprung, religion, hudfärg eller annat liknande förhållande är väsensskilda från varandra och att de därmed kan eller bör behandlas på olika sätt. Det finns flera typer av rasismer som kan ta sig olika uttryck men handlingsplanen lyfter särskilt fem former av rasism: Afrofobi är diskriminering och hatbrott mot människor av afrikansk härkomst. Antisemitism är hat och fientlighet mot judar. Antiziganism är diskriminering, förtryck och förakt mot romer. Islamofobi är fördomar om och fientlighet mot islam och muslimer. Rasism mot samer är hat och förtryck mot samer.

Handlingsplanen identifierar tre utvecklingsområden för att motverka rasism:

- öka kunskapen om rasism,
- motverka rasism mot barn och unga, samt
- stärka samverkan med civilsamhället.

Kommunstyrelsen leder och samordnar arbetet och stöttar nämnder och bolagsstyrelser med underlag och kunskapshöjande insatser för att de ska uppnå sina egna mål enligt sin verksamhetsplanering. Arbetet följs upp i stadens uppföljningssystem ILS.

Äldreförvaltningen ser positivt på en stadsgemensam handlingsplan mot rasism. Det är viktigt att kommunstyrelsen leder och samordnar arbetet för att stötta nämnder och bolag för att uppfylla deras egna mål. Vidare är det nödvändigt att arbetet följs upp i ILS.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har remitterat förslaget om handlingsplan mot rasism till äldrenämnden och till 51 andra remissinstanser, bland annat till samtliga stadsdelsnämnder och de flesta facknämnderna, flera organisationer med fokus på vissa grupperns rättigheter i samhället och Kommunstyrelsens råd för nationella minoriteter. Yttrandet ska lämnas senast den 13 februari. Äldrenämnden har fått förlängd remisstid.

Ärendet

Stockholms stad ska vara en demokratisk och hållbar stad för alla och präglas av öppenhet, jämlikhet, jämställdhet och tillgänglighet. Handlingsplanen mot rasism är kopplad till Stockholm stads program för de mänskliga rättigheterna (MR-programmet). Den ska vara en naturlig del i arbetet för alla människors lika värde och även bidra till att uppnå FN:s globala hållbarhetsmål i Agenda 2030. Handlingsplanen riktar sig mot samtliga nämnder och bolagsstyrelser och utgår från områden som staden har rådighet över, exempelvis utbildning, idrott, kultur, arbetsmarknad, bostäder och socialtjänst.

Det övergripande målet med handlingsplanen är att Stockholms stads verksamheter ska vara fria från alla former av rasism. Det är viktigt att förstå att olika typer av rasism kan ta sig olika uttryck. Det finns olika typer av rasismer men handlingsplanen lyfter särskilt fem former av rasism: afrofofi, antisemitism, antiziganism, islamofobi och rasism mot samer.

Stadens aktuella arbete

Staden har parallellt flera andra styrdokument som berör säkerhet och rättigheter för personer som utsätts för rasism:

- Stockholms stads säkerhetsprogram
- Stockholms stads trygghetsprogram
- Stockholms stads riktlinjer i arbetet mot våldsbejakande extremism
- Stockholms stads personalpolicy

Även Stockholms stads handlingsplan om nationella minoriteters och urfolks rättigheter överlappar till viss del handlingsplanen mot rasism eftersom flera former av rasism drabbar nationella minoriteter.

I övrigt arbetar staden aktivt för att motverka rasism bland annat inom ramen för arbetet mot diskriminering och för mänskliga rättigheter, inom uppdraget mot våldsbejakande extremism och i arbetet mot osynliga normer. Flera förvaltningar arbetar särskilt mot antisemitism och antiziganism.

Vad är rasism?

Rasism är uppfattningar om att människor på grund av föreställningar om ras, nationellt, kulturellt eller etniskt ursprung, religion, hudfärg eller annat liknande förhållande är väsensskilda från varandra och att de därmed kan eller bör behandlas på olika sätt. Strukturell rasism kan ske omedvetet genom att olika former av rasism finns som en del i samhällets strukturer. Rasism existerar inom samhällets alla delar och förekommer bland annat på arbetsplatser, i skolan, på internet, på gatan och på andra offentliga platser. Det kan hindra människor från att få sina mänskliga rättigheter tillgodosedda samt öka riskerna för ohälsa och skapa bristande tillit till samhällets institutioner och till stadens verksamheter. Rasism och diskriminering kan också orsaka minoritetsstress, det vill säga en konstant förhöjd stressnivå hos personer som tillhör minoritetsgrupper.

Rasism kan vara brottsligt och benämns då som hatbrott, exempelvis olaga diskriminering och hets mot folkgrupp. Även brott med motiv att kränka brottsoffrets identitet, exempelvis på grund av hudfärg, etniskt ursprung, religion, sexuell läggning eller könsuttryck räknas som hatbrott.

Fem former av rasism

Afrofobi är rasism, diskriminering och hatbrott mot människor av afrikansk härkomst. Det kan uttryckas i verbala kränkningar, rumsliga utestängningar eller fysiskt våld och som diskriminering på arbets- och bostadsmarknaden.

Antisemitism är hat och fientlighet mot judar och har långa historiska rötter. Föreställningar om judars strävan efter makt, kontroll och inflytande utgör en central del av dagens antisemitiska propaganda. Det förekommer även attacker mot judiska institutioner och antijudiska slagord har använts vid demonstrationer.

Antiziganism är diskriminering, förtryck och förakt mot romer. Genom historien har romer blivit systematiskt diskriminerade, förföljda och trakasserade. De har utsatts för tvångssteriliseringar,

omhändertaganden av barn och påtvingad assimilation. Många romer upplever fortfarande diskriminering i vardagen, bland annat i kontakter med myndigheter och i samhället i stort.

Islamofobi är fördomar om och fientlighet mot islam och muslimer. Muslimer betraktas ofta som en homogen grupp oavsett härkomst eller individuell syn på kultur och religion.

Rasism mot samer är hat och förtryck mot samer. Det bottnar ofta i koloniala strukturer samt fördomar och okunskap om samisk historia och kultur. Förtryck samt rasistiska och nationalistiska idéer har historiskt utformat den svenska, statliga samepolitiken och även sättet hur myndigheter har hanterat samiska frågor.

Utvecklingsområden

Handlingsplanens utvecklingsområden motsvarar fokusområden i stadens MR-program, det vill säga kunskap och information, välfärd och service samt delaktighet och inflytande. Följande tre utvecklingsområden har identifierats i handlingsplanen:

- Öka kunskapen om rasism och diskriminering
- Motverka att barn och unga utsätts för rasism
- Stärka samverkan med civilsamhället i arbetet mot rasism

Vid sidan av det arbete som redan pågår i staden ska de existerande processerna utvecklas och nya arbetssätt skapas för att förebygga och motverka rasism och främja inkludering. Staden behöver både öka kunskapen om upplevelser av alla former av rasism, hatbrott och diskriminering och kontinuerligt skapa nya metoder för att mäta och följa dessa. Parallellt ska stadens medarbetare utbildas i olika former av rasism, hur det omedvetet kan förekomma i offentliga verksamheter och hur det kan motverkas.

För att intensifiera stadens arbete mot rasism ska nämnder och bolagsstyrelser i verksamhetsplanen formulera egna mål och aktiviteter. Kommunstyrelsen ska anordna utbildning som innebär certifiering eller diplomerings av verksamheter samt i samarbete med berörda nämnder utveckla metoder att identifiera och mäta upplevelser av rasism. Samarbete med akademien ska bidra med kunskap för att underlätta stadens arbete. Vidare ska kommunstyrelsen tillsammans med övriga nämnder och bolag öka chefers och medarbetares medvetenhet om hur de ska agera vid eventuella incidenter. Nämnder och bolagsstyrelser ska synliggöra för stockholmaren att stadens verksamheter är trygga för alla. Kommunstyrelsen ska i samarbete med stadsdelsnämnderna se över hur arbetet mot rasism ska bli tydligare i stadens trygghetsskapande.

För att motverka att barn och unga utsätts för rasism ska särskilda insatser riktas till skolan och mot rasism i sociala medier. Åtgärder mot antisemitism i skolan ska särskilt vara i fokus.

För att ge stadens medborgare inflytande och delaktighet ska nämnder och bolagsstyrelser samarbeta med civilsamhället. De befintliga rådsstrukturerna för Agenda 2030 och råd för nationella minoriteters rättigheter är viktiga plattformar. Därtill ska en referensgrupp inrättas i staden för samverkan med civilsamhälle och andra aktörer i arbetet mot rasism.

Genomförande och uppföljning

Kommunstyrelsen leder och samordnar arbetet och stöttar nämnder och bolagsstyrelser med underlag och kunskapshöjande insatser. Nämnders och bolagsstyrelsers egna mål och aktiviteter ska leda till utveckling av det egna arbetet. De förväntas samverka både inom staden och med civilsamhället, akademien, övrig offentlig sektor och näringslivet. Nämnder och bolagsstyrelser ska säkerställa att kunskap om stockholmarnas upplevelser av rasism samlas in, exempelvis i brukarundersökningar, och används i utvecklingsarbetet. I den mån det finns beprövade metoder ska insatserna vara evidensbaserade. Nya arbetsätt och metoder ska utvecklas i nära samarbete med forskningen. Arbetet mot rasism följs upp i stadens uppföljningsverktyg ILS.

För att ge stöd i arbetet har stadsledningskontoret tagit fram en modell i form av en trappa som beskriver olika steg. Modellen kan underlätta för att bedöma och följa upp en verksamhets arbete och för att identifiera vad som är nästa steg i utvecklingsarbetet. Arbetet är systematiskt men inte alltid linjärt. De olika stegen består bland annat av introduktion och kontinuerlig kompetenshöjning, rutiner och styrdokument, kartläggningar och analyser, möjlighet till delaktighet och inflytande samt uppföljning.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för stadsövergripande äldreomsorgsfrågor. Samverkan med de fackliga organisationerna har skett i förvaltningsgruppen den 12 februari. Kommunstyrelsens pensionärsråd har tagit del av ärendet den 11 februari och socialnämndens, äldrenämndens och överförmyndarnämndens gemensamma råd för funktionshinderfrågor den 13 februari.

Jämställdhetsanalys

Syftet med handlingsplan mot rasism är bland annat att hjälpa stadens tjänstepersoner att behandla och bemöta alla människor likvärdigt. Både kvinnor och män, flickor och pojkar utsätts för rasism men det kan drabba dem på olika sätt. Exempelvis kan kvinnor och flickor utsättas för nedvärderande sexualisering med

motivering att ett visst negativt beteende ingår i deras etniska kultur och tradition. Sannolikt kommer tillämpningen av handlingsplanen att ytterligare belysa och främja jämställdheten mellan män och kvinnor, flickor och pojkar.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen ser positivt på att stadens arbete mot rasism förtydligas i en handlingsplan. Att kommunstyrelsen leder och samordnar arbetet samt stöttar nämnder och bolagsstyrelser med kunskap, underlag och utbildning bidrar till ett stadsgemensamt arbetssätt. För att arbetet ska vara långsiktigt och hållbart är det nödvändigt att det ingår i respektive verksamhetsplanering och följs upp i stadens befintliga uppföljningssystem ILS. Vidare är det bra att civilsamhället inkluderas i nära samarbete med staden.

Äldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen om handlingsplan mot rasism och överlämnar det till kommunstyrelsen.

Karin Bülow
Äldredirektör
Äldreförvaltningen

Jonna Hermansson
Avdelningschef
Äldreförvaltningen

Bilagor

1. Remisshandlingar

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

| Namn | Datum |
|----------------------------------|--------------|
| Karin Bülow, Äldredirektör | 2025-02-04 |
| Jonna Hermansson, Avdelningschef | 2025-02-04 |