

Handläggare
Jessica Persson
Telefon: 0850804153

Till
Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd
2020-10-22

Skrivelse om hur stadsdelsförvaltningen arbetar för att motverka strukturell rasism och diskriminering

Svar på skrivelse med frågor om hur stadsdelsförvaltningen arbetar för att motverka strukturell rasism och diskriminering.

Förslag till beslut

Stadsdelsnämnden tar del av förvaltningens svar på skrivelsen och lägger den till handlingarna.

Sammanfattning

Lisa Carlsson med fler (S) önskar i en skrivelse till Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd få svar på ett antal frågor angående hur förvaltningen arbetar för att motverka strukturell rasism och diskriminering samt tillvarata ungas engagemang i rättighetsfrågor. Angelo Tapia (FI) har instämt i skrivelsen genom ett ersätтарыttrande. Stadsdelsförvaltningens arbete mot diskriminering och kränkande särbehandling genomsyras i stadsdelsnämndens verksamhetsplan och systematiska kvalitetsarbete. Svar redovisas mer utförligt under avsnittet synpunkter och förslag.

Bakgrund

Mordet på George Floyd i USA har föranlett massiva protester runt om i världen till stöd för Black Lives Matter. Med anledning av detta vill Lisa Carlsson med fler (S), med instämmande av Angelo Tapia (FI), fråga förvaltningen vad stadsdelen gör för att motverka strukturell rasism och diskriminering samt ta tillvara ungas engagemang i rättighetsfrågor.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom Individ- och familjeomsorg barn och unga i samarbete med administration för strategi- och internservice.

Ärendet

I skrivelsen framförs att under det rödgrönrosa styret förra mandatperioden infördes flera riktade satsningar för att motverka rasism. Bland annat infördes ett råd för mänskliga rättigheter på stadsledningskontoret. Det genomfördes riktade utbildningar för

lärare. Enligt en studie som genomfördes var den vanligaste diskrimineringsgrunden etnicitet och i cirka hälften av fallen var det i de kommunala verksamheterna som diskrimineringen ägt rum. Djupintervjuer bland chefer i staden visade att medvetenheten om rasism var låg och att cheferna i de flesta fall inte upplevde att det var ett problem i den egna verksamheten. Samtidigt är chefer med utländsk bakgrund, särskilt med utomeuropeisk bakgrund, påtagligt underrepresenterade. Under förra mandatperioden anordnades särskilda utbildningar om rasism och diskriminering för stadens chefer. Rekryteringsprocesser anpassades för att bli mer jämlika och kompetensbaserade.

Lisa Carlsson med fler (S), med instämmande av Angelo Tapia (FI), framför också att under förra mandatperioden infördes särskilda satsningar på ungas organisering. Det ordnades bland annat studiecirkel i samarbete med Rädda Barnen och ABF. I Skärholmen, Hässelby-Vällingby, Rinkeby-Kista och Skarpnäck fanns särskilda projektledare som jobbade aktivt för att stödja ungas engagemang. Författarna till skrivelsen framför att det grönbåa styret lagt ned och prioriterat bort stadens arbete mot rasism. Det är oroväckande, inte minst mot bakgrund av den ökade ultranationalismen i Sverige. Med anledning av detta har följande frågor ställts:

1. Vilka åtgärder har vidtagits i stadsdelen sedan rapporten om diskriminering i Stockholms stad släpptes, och vilka åtgärder är planerade framöver för att motverka rasism i de egna verksamheterna?
2. Hur ser upplevelsen av diskriminering ut enligt brukarundersökningar och medborgarenkäter i dagsläget. Går det att se en ökning eller minskning i stadsdelens siffror sedan rapporten skrevs?
3. Hur ser det kompetenshöjande arbetet ut kring strukturell rasism och diskriminering bland stadsdelens chefer och medarbetare?
4. Hur ser representationen av utrikesfödda chefer ut i stadsdelen? Hur jobbar stadsdelsförvaltningen för att säkerställa rekryteringsprocessen fria från diskriminering och för ökad mångfald på höga positioner?
5. Hur jobbar stadsdelsförvaltningen för att säkerställa en fritidsverksamhet fri från rasism och diskriminering för stadsdelens barn och unga?
6. Hur jobbar stadsdelsförvaltningen för att främja ungas egenmakt, kunskap om rasism och diskriminering samt möjligheten att påverka genom organisering?

7. Hur jobbar stadsdelsförvaltningen för att skapa utbyten mellan unga i olika stadsdelar, som ett sätt att motverka segregering och skapa erfarenhetsutbyten mellan unga?

Synpunkter och förslag

Stadsdelsförvaltningen vill framföra att stadsdelsnämndens verksamhetsplan och systematiska kvalitetsarbete ligger till grund för hur förvaltningen arbetar mot diskriminering och kränkande särbehandling. Stadsdelsförvaltningen beaktar även andra styrande dokument i sin planering och uppföljning, som till exempel: *Program för barnets rättigheter och inflytande i Stockholms stad 2018–2022; Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2018–2023 och Program för ett jämställt Stockholm 2018–2022.*

Stadsdelsförvaltningen svar på de inkomna frågorna redovisas nedan.

Fråga 1 - Vilka åtgärder har vidtagits i stadsdelen sedan rapporten om diskriminering i Stockholms stad släpptes, och vilka åtgärder är planerade framöver för att motverka rasism i de egna verksamheterna?

Svar: I förvaltningen råder nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering. Chefsuppdraget förutsätter handlingskraft och ett ledarskap som präglas av kommunikation, tillit samt mod att hantera utmanande situationer och att aktivt leda förändringsarbete i en öppen och tillåtande kultur. Genom att höja chefers kompetens inom arbetsgivarfrågor ökar deras möjligheter att skapa ett klimat på arbetsplatsen som präglas av god arbetsmiljö fri från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Förvaltningens chefer arbetar strukturerat med arbetsmiljöfrågor och följer förvaltningens årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete.

Fråga 2 - Hur ser upplevelsen av diskriminering ut enligt brukarundersökningar och medborgarenkäter i dagsläget, går det att se en ökning eller minskning i stadsdelens siffror sedan rapporten skrevs?

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning
Individ och familjeomsorg – barn och ungdom

Hässelby torg 20-22
Box 3424
16564 Hässelby
Växel 08-50804000
Fax 08-508 04 099
hasselby-vallingby@stockholm.se
stockholm.se

Svar: Stockholms stads senaste medborgarundersökning publicerades år 2019. Resultatet för Hässelby-Vällingby visar att 10 procent av de svarande hade upplevt diskriminering inom stadens

verksamheter, och att andelen kvinnor som upplevde diskriminering var dubbelt så högt än män. De tre största orsakerna till diskrimineringsgrund var *etnisk tillhörighet*, där fler män var representerade; följt av *kön*, där fler kvinnor var representerade och slutligen *ålder* där könsfördelningen var nästan lika.¹

Stadens resultat från medborgarundersökning 2018 saknar utfall på diskriminering och därför kan ingen jämförelse göras. Det går dock att göra en jämförelse med resultat från demokratiundersökning 2017, som visar att 13 procent av de svarande hade upplevt diskriminering. Resultaten visar på att den upplevda diskrimineringen har minskat med 3 procent från 2017 till 2019.²

Stadsdelsförvaltningen följer även upp två indikatorer som mäter brukarnas upplevda diskriminering på verksamheter inom funktionsnedsättning och socialpsykiatri. Indikatorutfallen för verksamhetsområdet funktionsnedsättning visar på ingen skillnad över tid, där 82 procent av brukarna uppgav att de inte upplevt diskriminering på verksamheten. Inom verksamhetsområdet för socialpsykiatri har den upplevda diskrimineringen minskat med 7 procentenheter från 2017 till 2019, där 91 procent av brukarna uppgav att de inte upplevde diskriminering på verksamheten. Från och med år 2020 kommer även barns upplevda diskriminering på förskolan att följas upp.

Fråga 3 - Hur ser det kompetenshöjande arbetet ut kring strukturell rasism och diskriminering bland stadsdelens chefer och medarbetare?

Svar: I förvaltningen råder nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering. Chefsuppdraget förutsätter handlingskraft och ett ledarskap som präglas av kommunikation, tillit samt mod att hantera utmanande situationer och att aktivt leda förändringsarbete i en öppen och tillåtande kultur. Genom att höja chefers kompetens inom arbetsgivarfrågor ökar deras möjligheter att skapa ett klimat på arbetsplatsen som präglas av god arbetsmiljö fri från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Förvaltningens chefer arbetar strukturerat med arbetsmiljöfrågor och följer förvaltningens årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete.

¹ Stockholms stad medborgarundersökning 2019- Hässelby-Vällingby

² Tjänsteutlåtande från Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning, dnr 1.6-428-2017

Fråga 4- Hur jobbar stadsdelsförvaltningen för att säkerställa att rekryteringsprocessen är fri från diskriminering och för ökad mångfald på höga positioner?

Svar: Förvaltningens chefer utbildas och arbetar i enlighet med metoden kompetensbaserad rekrytering. Det innebär att vi fokuserar på vilka personliga egenskaper, erfarenheter och kunskaper den nya medarbetaren måste ha för att kunna göra bra ifrån sig i den tjänst det gäller. Metoden bygger på att noggrant definiera vilken kompetens som efterfrågas och att detta sedan genomsyrar hela processen från behovsanalysen via urvalsarbetet med intervjuer och referenstagning fram till den slutliga utvärderingen.

Fråga 5- Hur jobbar stadsdelsförvaltningen för att säkerställa en fritidsverksamhet fri från rasism och diskriminering för stadsdelens barn och unga?

Svar: Stadsförvaltningen fortsätter arbetet med att implementera trygghetsplanen på fritidsgårdar och den ska under hösten anpassas till att även gälla parklekar. En utgångspunkt i trygghetsplanen är att fritidsledare och besökare ska arbeta för att skapa en trygg fritid (miljö) – som är fri från droger och sexism, homofobi, rasism, kränkningar, våld och andra kränkande uttryck. Besökare förväntas följa de trivselregler och vid överträdelse av verksamhetens regler ska åtgärder införas för att främja ett ändrat beteende. För att systematiskt få en lägesbild av fritidsverksamheten ska fritidsledare dagligen rapportera in i Loggboken verksamhetens situationsläge (*grönt:* normalläge, *gult:* höjd beredskap och *rött:* kritiskt läge och *svart:* fortsatt kritiskt läge). Vid normalläge upplever besökare oavsett kön, etnicitet, religion, sexuell läggning och funktionsvariationer att de är trygga och inkluderande i verksamheten.³

Fråga 6 - Hur jobbar stadsdelsförvaltningen för att främja ungas egenmakt, kunskap om rasism och diskriminering samt möjligheten att påverka genom organisering?

Svar: Fritiden arbetar aktivt med att få barn och unga delaktiga i att planera sin fritid, ett arbete som ständigt behöver utvecklas och prioriteras. Till exempel arbetar förvaltningen med att öka barn och ungas medvetenhet om olika former av våld samt bidra till att öka deras agerande mot våld. Utvecklingsarbetet sker utifrån befintliga

våldspreventiva metoder så som Mentorerna i våldsprevention (MVP) och Agera tillsammans (AT) där fokus är på våld bland barn och unga och våldets relation till destruktiva maskulinitetsnormer. De nya programmen utformas för fritidsverksamheternas respektive målgrupp och arena där våldspreventiva metoder initialt implementeras på parklekar (9-12 år) och därefter på fritidsgårdar (13-17 år). Samarbete sker med utbildningsförvaltningen och civilsamhället.

Fråga 7- Hur jobbar stadsdelsförvaltningen för att skapa utbyten mellan unga i olika stadsdelar, som ett sätt att motverka segregering och skapa erfarenhetsutbyten mellan unga?

Svar: Stadsdelsförvaltningen arbetar med att tillhandahålla *ungdomsträffar* för att skapa utbyten mellan unga i stadsdelsområdet. Ungdomsträffar anordnas i samarbete med skolor i stadsdelsområdet där elever från samma årskurs, men från olika skolor, får möjlighet att träffas på deras fritid och ta del av hälsofrämjande aktiviteter. Målsättning med ungdomsträffarna: 1) Främja möten mellan elever/barn från olika skolor/områden. 2) Ge deltagarna möjlighet att testa något nytt (ny arena, ny aktivitet, nya vänner). 3) Främja fysisk aktivitet eller kulturupplevelser – gärna i samverkan med civilsamhälle och möjlighet att komma i kontakt med en lokal förening.

Susanna Halldin
OlssonSusanna Halldin Olsson
Stadsdelsdirektör

Pirjo Dahlgren-Jespersson
Avdelningschef

Bilagor

1. Medborgarundersökning 2019- Hässelby-Vällingby
2. Tjänsteutlåtande från Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning, dnr 1.6-428-2017
3. Trygghetsplan fritidsgårdar – februari 2020.

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning
Individ och familjeomsorg – barn och ungdom

Hässelby torg 20-22
Box 3424
16564 Hässelby
Växel 08-50804000
Fax 08-508 04 099
hasselby-vallingby@stockholm.se
stockholm.se

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Susanna Halldin Olsson, Stadsdelsdirektör	2020-10-08