

**Handläggare**  
Anette Petersson  
Amira Mallik Miller**Till**  
Skärholmens stadsdelsnämnd

## Svar på skrivelse om rasism

### Förslag till beslut

Stadsdelsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

### Sammanfattning

Stadsdelsnämnden i Skärholmen har skickat en skrivelse om rasism från Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Feministiskt initiativ till förvaltningen för beredning.

Skrivelsen ställer en rad frågor om förvaltningens arbete med att motverka rasism inom den egna organisationen och i förvaltningens verksamheter, samt vilket arbete som görs för att motverka diskriminering och segregation med särskild fokus på barn och unga i Skärholmens stadsdelsnämndsområde.

Förvaltningen svarar på de sju frågor som ställs i skrivelsen, genom att redogöra för befintligt statistikunderlag från bland annat medborgarundersökningar, och genom att svara på hur förvaltningen arbetar mot diskriminering och rasism och främjar ungas inkludering och deltagande, både som arbetsgivare och inom förvaltningens utåtriktade verksamheter.

### Bakgrund

Stadsdelsnämnden i Skärholmen har skickat skrivelsen om rasism från Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Feministiskt initiativ för beredning till förvaltningen. Skrivelsen ställer en rad frågor om förvaltningens arbete med att motverka rasism inom den egna organisationen och i förvaltningens verksamheter, samt vilket arbete som görs för att motverka diskriminering och segregation med särskild fokus på barn och unga i Skärholmens stadsdelsnämndsområde.

## Ärendets beredning

Ärendet har beretts i Staben, synpunkter har tagits in från HR-, och avdelningen för medborgarservice, stadsutveckling och öppen rådgivning

## Ärendet

I skrivelsen framförs att majoriteten under föregående mandatperiod införde flera riktade satsningar för att motverka rasism, vilket inkluderade inrättandet av ett råd för mänskliga rättigheter med ett tillhörande kansli på stadsledningskontoret som ansvarade för kompetenshöjande insatser gällande diskrimineringsfrågor och samordning av stadens arbete mot rasism. Ett arbete med att kartlägga invånares upplevelser av diskriminering initierades och det gjordes även en studie om diskriminering i Stockholms stads verksamheter.

Enligt skrivelsen påvisade analysarbetet att etnicitet uppgavs vara en av de vanligaste diskrimineringsgrunderna, att de kommunala verksamheterna stod för ungefär hälften av de upplevda fallen av diskriminering, och att den stadsdel där flest medborgare upplevt diskriminering var enligt studien Skärholmen.

Skrivelsen noterar även att antidiskrimineringslagen från 2017 påtalar att alla arbetsgivare ska genomföra aktiva åtgärder mot diskriminering, och att Länsstyrelsens rapport ”Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden” från 2018 visar att afrosvenska systematiskt diskrimineras på den svenska arbetsmarknaden.

Skrivelsen lyfter även den förra majoritetens arbete med att främja ungas egenmakt, deltagande och organisering med fokus på feminism och antirasism.

Med anledning av ovan, vill stadsdelsnämnden att förvaltningen svarar på vad stadsdelen gör för att motverka strukturell rasism och diskriminering samt ta till vara på ungas engagemang i rättighetsfrågor. I skrivelsen önskas specifikt svar på frågorna:

- 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?
- Hur ser upplevelsen av diskriminering ut enligt brukarundersökningar och medborgarenkäter i dagsläget, går

**Skärholmens stadsdelsförvaltning**  
Stab

Bodholmsplan 2, 127 26 Skärholmen  
Box 503  
127 26 Skärholmen  
Växel 08-508 24 000  
Fax  
skarholmen@stockholm.se  
stockholm.se

- det att se en ökning eller minskning i stadsdelens siffror sedan rapporten skrevs?
- Hur ser det kompetenshöjande arbetet ut kring strukturell rasism och diskriminering bland stadsdelens chefer och medarbetare?
  - Hur ser representationen av utrikesfödda chefer ut i stadsdelen? Hur jobbar stadsdelsförvaltningen för att säkerställa rekryteringsprocesser fria från diskriminering och för ökad mångfald på höga positioner?
  - Hur jobbar stadsdelsförvaltningen för att främja ungas egenmakt, kunskap om rasism och diskriminering samt möjligheten att påverka genom organisering?
  - 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**

Nedan följer förvaltningens svar på de specifika frågor som ställs i skrivelsen om rasism:

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

Förvaltningens arbete för att motverka diskriminering och rasism har under de senaste åren främst handlat om att stärka rekryterings- och arbetsrättsliga processer och arbetssätt. Utgångspunkten i förvaltningens arbete är den arbetsrättsliga lagstiftningen, diskrimineringslagen samt arbetsmiljölagen som innefattar kränkande särbehandling. Ytterligare en utgångspunkt är stadens personalpolicy som har ett avsnitt om ”Lika rättigheter och möjligheter”. Där anges att alla verksamheter ska kännetecknas av respekt för människors lika värde och vara fria från diskriminering och kränkande särbehandling. Exempel på åtgärder är att förvaltningen har uppdaterat riktlinjen om kränkande särbehandling och den är obligatorisk för alla verksamheter att årligen diskutera på arbetsplatsträffar (APT). Förvaltningen har även reviderat värdegrunden och har genom direkt medarbetarskap röstat fram fyra nya värdeord. Ett av värdeorden som röstades fram var ”Mångfald”. Förvaltningens budskap är att det råder nolltolerans mot alla former av diskriminering och kränkningar och att vi omedelbart utreder alla dessa ärenden med stöd av företagshälsovården.

Förvaltningen har under de senaste åren inte haft någon anmälan om diskriminering.

Arbete för likabehandling är ett löpande och ständigt pågående arbete, hur förvaltningen arbetar med detta och förstärker arbetet exemplifieras i flera de nedanstående frågorna.

Förvaltningen kan inte svara på vad som pågår i andra fackförvaltningar i staden som har sin verksamhet i Skärholmen.

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?*

Invånares upplevelse av diskriminering fångas i medborgarundersökningen 2019 och till viss del i stadens trygghetsmätning 2020, se Bilaga 1.

Då ingen ny medborgarundersökning har gjorts efter 2019 är det inte möjligt att jämföra denna med 2020. Däremot frågan om ”brott, hot trakasserier pga. av ditt ursprung” från stadens trygghetsmätning, har gått ner sedan 2008 och legat still mellan 2017 till 2020.

Utöver ovannämnda undersökningar ställs även följande fråga i förskoleundersökningen: ”Upplever du att ditt barn har diskriminerats av förskolans personal?” Andelen som svarar ja var år 2020 17 personer av 864 personer, vilket är samma resultat som år 2019 och år 2018. De som svarat ja får på nästföljande fråga, svarar på frågan för vilken av diskrimineringsgrunderna som var orsaken till att man upplever sitt barn diskriminerat av förskolans personal<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Svaren på denna fråga är avrundade enligt Origo, vilket gör att när alternativen summeras kommer decimalerna in och totalen överstiger 100%.

<b>Vilken av följande sju diskrimineringsgrunder var orsaken till att du upplevde att ditt barn har diskriminerats av förskolans personal?</b>	<b>%</b>	<b>Antal</b>
Kön	12	2
Könsöverskridande identitet eller uttryck	6	1
Etnisk tillhörighet	6	1
Religion eller trosuppfattning	18	3
Funktionsnedsättning	6	1
Sexuell läggning	0	
Ålder	0	
Vill ej uppge/Vet ej	58	9

Samtliga som upplever att deras barn blivit diskriminerats på grund av kön eller etnisk tillhörighet är vårdnadshavare till flickor, de som upplever att deras barn blivit diskriminerats på grund av funktionsnedsättning eller könsöverskridande identitet är vårdnadshavare till pojkar. För diskrimineringsgrunden religion eller trosuppfattning är det en förhållandevis jämn fördelning mellan könen.

Vårdnadshavare får även frågan om de tagit upp händelsen med förskolans personal, 10 personer svarar att de gjort det och 7 personer har inte gjort det.

Vårdnadshavare får även frågan om de upplever sig blivit diskriminerade i kontakt med förskolans personal. Andelen som svarar ja år 2020 är 8 personer (1 %) vilket är samma resultat som år 2019 och år 2018.

**Vilken av följande sju diskrimineringsgrunder var orsaken till att du upplevde dig diskriminerad i kontakt med förskolans personal?**

	<b>%</b>	<b>Antal</b>
Kön	0	
Könsöverskridande identitet eller uttryck	0	
Etnisk tillhörighet	27	2
Religion eller trosuppfattning	13	1

Funktionsnedsättning	0	
Sexuell läggning	0	
Ålder	0	
Vill ej uppge/Vet ej	33	2
Ej svarat på frågan		3

Vårdnadshavare får även här frågan om de tagit upp händelsen med förskolans personal, 4 personer svarar att de gjort det och fyra personer har inte gjort det.

Varje förskola arbetar vidare med resultaten från Förskoleundersökningen samt tillhörande öppna svar från vårdnadshavare. Förvaltningen ser att arbetet med barns lika möjligheter behöver tydliggöras ytterligare för vårdnadshavare. I förskoleundersökningen upplever 87 % att barnen på förskolan ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning. Synliggörandet av likabehandlingsarbetet skiljer sig åt och i flera fall behöver kommunikationen med vårdnadshavarna utvecklas. I april började pedagogerna arbeta och dokumentera i Skolplattformen. Arbetssättet förväntas öka vårdnadshavarnas insyn i utbildningen.

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

Förvaltningen har tillgängliggjort webbutbildningen ”Allas rätt!” som handlar om att förebygga och motverka diskriminering. Förvaltningen planerar även en digital medarbetarskapsutbildning där en delkurs om allas lika rättigheter och möjligheter kommer att ingå, men detta arbete har försenats på grund av Covid-19 pandemin. Utöver detta genomför förvaltningen interna workshops i ämnet diskriminering och kränkande särbehandling. Frågan tas även upp regelbundet i arbetsmiljöutbildningar för chefer och skyddsombud, och behandlas årligen under alla förvaltningens enheters arbetsplatsträffar. Samtliga nya chefer och medarbetare får en genomgång av Stockholms stads personalpolicy.

*4. Hur ser representationen av utrikesfödda chefer ut i stadsdelen?*

I dagsläget är ca 38 % av förvaltningens chefer utrikesfödda, och inom stadsdelsförvaltningens ledningsgrupp är andelen utrikesfödda 12,5%.

5. *Hur jobbar stadsdelsförvaltningen för att säkerställa rekryteringsprocesser fria från diskriminering och för ökad mångfald på höga positioner?*

Stockholms stad tillämpar en modell som kallas kompetensbaserad rekrytering. Modellen syftar till att säkerställa att det är kompetensen som är avgörande under rekryteringsprocesser och att subjektiva bedömningar motverkas. Som chef i Stockholms stad har du ett ansvar att arbeta aktivt för lika rättigheter och möjligheter på din arbetsplats och vid rekryteringar säkerställa att den enskildas kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Alla chefer erbjuds årligen utbildning i kompetensbaserad rekrytering och utbildningen är obligatorisk för nya chefer.

6. *Hur jobbar stadsdelsförvaltningen för att säkerställa en fritidsverksamhet fri från rasism och diskriminering för stadsdelens barn och unga?*

Förvaltningen har upphandlat Fryshuset till att bedriva fritidsverksamheten i stadsdelsnämndsområdet. Upphandlingen ställde tydliga krav på innehåll och kvalitet, också vad gäller att säkerställa en fritidsverksamhet fri från rasism och diskriminering för stadsdelens barn och unga. Upphandlingen hänvisar till en rad styrdokument, inte minst FN:s barnkonvention och ”Program för barnets rättigheter och inflytande i Stockholms stad 2018-2022”, som ska vara styrande för all fritidsverksamhet. Utöver detta fastställer förvaltningen i upphandlingsdokumentet att fritidsverksamheten ska säkerställa att ”de som kommer i kontakt med fritidsverksamheten blir bemötta med respekt och det inte förekommer diskriminering utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder”.

I det anbud från Fryshuset som antagits av förvaltningen och ligger till grund för pågående avtal och fritidsverksamhet, skriver Fryshuset att ”Fryshuset Skärholmen har som mål att fånga upp unga som lever i området i syfte att skapa en verksamhet där de unga har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religiös eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsvariation, könsidentitet eller könsuttryck. En verksamhet där barn och

unga ska kunna sig välkomna oavsett vilka de är, där de får en chans att upptäcka och utöva sin passion”.

Förvaltningen har följt upp fritidsverksamheten löpande genom rapportering och månadsvisa uppföljningsmöten. Förvaltningen ser nu över hur styrnings- och uppföljningsarbetet av fritidsverksamheten kan stärkas ytterligare under resterande avtalsperiod. Att säkerställa måluppfyllelse vad gäller inkludering, icke-diskriminering, och delaktighet, är en del av detta förbättringsarbete.

*7. Hur jobbar stadsdelsförvaltningen för att främja ungas egenmakt, kunskap om rasism och diskriminering samt möjligheten att påverka genom organisering?*

Förvaltningens förskolor arbetar utifrån stadens program för barnets rättigheter och inflytande. Förvaltningens förskolor arbetar på olika sätt med att öka medarbetares och barns kunskaper kring FN:s barnkonvention och barnens rätt till lika möjligheter. Flera förskolor väljer att fördjupa sig i utvalda artiklar från barnkonventionen med barnen, bland annat med hjälp av de så kallade kompisböckerna och boken Barnens planet. Några förskolor väljer även att koppla samman valda artiklar från Barnkonventionen i jämställdhetsarbetet vilket bland annat tydliggör de demokratiska processer som sker på förskolan.

Förskolornas arbete med plan mot kränkande behandling är en viktig del i arbetet med barns rättigheter. I samband med upprättandet av planerna genomförs barnintervjuer och trygghetsvandringar tillsammans med barnen för att på så sätt skapa delaktighet och ge inflytande.

Arbetet tillsammans med barnen är såväl främjande som förebyggande. När det görs större förändringar av verksamheten, som kommer att påverka barnen, genomförs barnkonsekvensanalyser.

Stadsdelsförvaltningen har ett ungdomsråd som sedan 2015 består av en styrelse på ca 9-11 ungdomar i åldrarna 15-21 från stadsdelen. Styrelsen ses 2-4 gånger per månad och kommunicerar även dagligen via en gemensam chattgrupp. Det som tas upp på möten och i chatten bestämmer ungdomarna själva, och relaterar de till de behov som styrelsen identifierat bland stadsdelsnämndsområdets barn och ungdomar. Det kan röra sig om allt ifrån satsningar på att öka fysisk aktivitet hos ungdomar, att genomföra poesievent eller att göra en muralmålning utomhus. Förvaltningen stödjer arbetet



genom en till rådet dedikerad projektledare som coachar, vägleder och stödjer ungdomsrådets arbete.

Förvaltningen arbetar även aktivt för att möjliggöra ungdomsrådets påverkansarbete gentemot t.ex. stadens olika förvaltningar och bolag. Ett exempel på detta är stadsbyggnadsprojektet Fokus Skärholmen där rådet tyckt till om planer för bostadsbyggnationer, upprustning av parker och trygghetsskapande investeringar.

Ungdomsrådets förhållningssätt genomsyras av nolltolerans mot diskriminering och rasism. Arbetet för att motverka segregation och öka inkludering och deltagande tar även det stor plats i ungdomsrådets arbete, även här agerar förvaltningen stödjande.

Utöver förvaltningens arbete med ungdomsrådet, möter fältverksamheten känslan av diskriminering och rasism i sin interaktion med ungdomar i stadsdelsnämndsområdet. Fältverksamheten arbetar inte efter någon strukturerad metod kring detta, utöver det arbete som görs inom ramen för arbetsmetoden ”Respekt och självrespekt” på stadsdelens grundskolor.

Förvaltningen arbetar även med att stärka ungas egenmakt och deltagande genom fritidsverksamheten som genomförs av Fryshuset. I Fryshusets senaste undersökning uppgav 92,5% av de svarande ungdomarna att de vet hur de kan påverka planering och aktiviteter inom fritidsverksamheten och parklekar. Fryshuset bedriver även ett utvecklingsarbete för att öka ungas och personalens kunskap om inkluderingsarbete, för att verksamheten framöver i större utsträckning ska bygga på ungas önskemål och genomförande.

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

Som tidigare beskrivits agerar förvaltningen stödjande för att stärka genomförandet av ungdomsrådets arbete och stärka samverkan med andra aktörer inom och utanför stadsdelsnämndsområdet. Alla event ungdomsrådet gör är öppna för besökare från hela Stockholm. Varje lördag hölls tidigare så kallad ”drop-in” fotboll där deltagare från hela Stockholm kom. Under de olika poesitävlingar och talangjakter som anordnats har tävlande från hela Stockholm deltagit, och ibland även från andra städer i Sverige.

Där det är möjligt samarbetar ungdomsrådet med föreningslivet i andra delar av staden. Ett bra exempel är den så kallade ”Blicka Framåt” fotbollsturneringen som genom förs årligen. Årets turnering vars syfte var att bryta segregationen och visa på att ungdomar i förorten och innerstaden står tillsammans i arbetet mot rasism och segregation, planerades tillsammans med föreningar och idrottsklubbar i andra delar av staden. Tyvärr blev ungdomsrådet tvungna att ställa in turneringen på grund av Covid-19 pandemin.

Även fritidsverksamheten verkar för att skapa utbyten mellan unga i olika delar av staden. Ungdomar som besöker fritidsverksamheten har erbjudits möjlighet att besöka och samarbeta med liknande verksamheter i andra delar av staden.<sup>2</sup>

### **Vidare arbete**

Sammanfattningsvis vill förvaltningen framhålla att ett fortsatt, kontinuerligt arbete är viktigt för en bred förståelse inom förvaltningen kring hur rasism och diskriminering påverkar invånares, och särskilt barn och ungas, liv och möjligheter negativt. Detta är en viktig del för förvaltningens vidare utvecklingsarbete inom rekrytering, arbetsmiljö och verksamhetsutveckling

### **Jämställdhetsperspektiv**

I arbetet är det viktigt med ett intersektionellt perspektiv för att skapa bättre förståelse av hur diskriminering, rasism och icke-jämställda livsvillkor samspelar och påverkar invånares liv på ett negativt sätt. I Stadens trygghetsmätning 2020 ser förvaltningen en ytterst marginell skillnad mellan könen, om du har en funktionsnedsättning, är äldre eller född utomlands i frågan gällande ”brott, hot trakasserier pga. av ursprung”.

Patrik ÅhnbergPatrik Åhnberg      Cecilia Fogelberg  
Stadsdelsdirektör                      Stabschef

### **Bilagor**

1. Skrivelse om rasism
2. Diagram från Medborgarundersökningen 2019 och Trygghetsmätningen 2020

**Skärholmens stadsdelsförvaltning**  
Stab

Bodholmsplan 2, 127 26 Skärholmen  
Box 503  
127 26 Skärholmen  
Växel 08-508 24 000  
Fax  
skarholmen@stockholm.se  
stockholm.se

---

<sup>2</sup> Fryshuset Skärholmen, ”Verksamhetsberättelse 2019”, s. 6

**Skärholmens stadsdelsförvaltning**  
Stab

Bodholmsplan 2, 127 26 Skärholmen  
Box 503  
127 26 Skärholmen  
Växel 08-508 24 000  
Fax  
skarholmen@stockholm.se  
stockholm.se

## **Attesterat av**

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

<b>Namn</b>	<b>Datum</b>
Patrik Åhnberg, Stadsdelsdirektör	2020-11-24
Cecilia Fogelberg, Stabschef	2020-11-24