

Antonia Simon (Fi)

Södermalms stadsdelsnämnd  
16-06-2020

## Skrivelse

Mordet på George Floyd i USA och de massiva protesterna som ägt rum världen över till stöd för Black Lives Matter rörelsen kan inte ha undgått någon. Människor kräver jämlika samhällen fria från rasism och med lika rättigheter. Även om situationen ser olika ut i olika delar av världen är rasismen högst påtaglig också här i Sverige och i Stockholm. Med anledning av detta vill vi fråga förvaltningen vad stadsdelen gör för att motverka strukturell rasism och diskriminering samt ta tillvara på ungas engagemang i rättighetsfrågor.

Under det rödgrönrosa styret förra mandatperioden infördes flera riktade satsningar för att motverka rasism. Ett råd för mänskliga rättigheter inrättades och ett tillhörande kansli på stadsledningskontoret som ansvarade för till exempel kompetenshöjning av medarbetare i diskrimineringsfrågor och samordning av stadens arbete mot rasism. Det genomfördes bland annat riktade utbildningar om rasism och stereotyper för lärare. Vi började också kartlägga upplevelser av diskriminering genom frågor i medborgarenkäter och brukarundersökningar. I samband med det togs även en studie<sup>1</sup> om diskriminering i Stockholms stads verksamheter fram som visade på tydliga samband mellan segregation och upplevelser av diskriminering, där invånare i stadsdelar med stor andel utrikesfödda och långinkomsttagare i högre utsträckning upplevt diskriminering. En av de vanligaste diskrimineringsgrunderna som uppgavs var etnicitet och i ca 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 överallt i staden, även i de verksamheter som annars har hög andel medarbetare med utländsk bakgrund såsom exempelvis äldreomsorgen. Under förra mandatperioden ordnades särskilda utbildningar om rasism och diskriminering för stadens chefer. Rekryteringsprocesser anpassades för att bli mer jämlika och kompetensbaserade.

Den skärpta diskrimineringslagen från 2017 påtalar att alla arbetsgivare ska genomföra aktiva åtgärder mot diskriminering. Länsstyrelsens rapport "Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden" från 2018 visar tydligt att antisvart rasism och diskriminering försvårar afrosvenskars förutsättningar, till exempel vad gäller ingångar på arbetsmarknaden, skillnader i lön, och möjligheter att göra karriär. För stadsdelens förvaltande är det också centralt att uppmärksamma hur rasistiska strukturer samverkar med individers internalisering av rasistiska handlingar i vardagen, och hur detta skapar psykisk ohälsa, inte minst bland våra unga invånare.

De flesta politiker vill nog instämma i att föreställningar om ras och etnicitet inte ska få inskränka människors livschanser, att rasistiska kränkningar, våldsdåd och diskriminering är oacceptabelt. Sverige har till exempel sedan länge anslutit sig till FN:s konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering, Stockholms stad är medlem i European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR) och säger sig prioritera arbetet med att uppnå de globala hållbarhetsmålen enligt Agenda 2030. Men för att nå dit och bryta sekellånga strukturer krävs aktiva åtgärder. Tyvärr har vi de senaste åren sett hur det grönblåa styret lagt ned och prioriterat bort stadens arbete mot rasism. Det är oroväckande inte minst mot bakgrund av den ökade ultranationalismen i Sverige och många andra delar av världen. Med anledning av detta vill vi fråga förvaltningen:

---

<sup>1</sup> <http://www.mynewsdesk.com/se/feministiskt-initiativ-stockholm/pressreleases/diskrimineringen-stoerst-i-stockholms-foerorter-1997289>

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 rekryteringsprocesser 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?