

Handläggare
Josefin Lokvist
Telefon: 0850812197

Till
Södermalms stadsdelsnämnd
22 oktober 2020

Skrivelse från (Fi) om att motverka strukturell rasism och diskriminering samt ta tillvara på ungas engagemang i rättighetsfrågor

Förslag till beslut

Stadsdelsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Sammanfattning

Förvaltningen har fått en skrivelse från Antonia Simon (Fi). Skrivelsens författare önskar få svar på ett antal frågor gällande förvaltningens arbete för att motverka rasism och diskriminering samt ta tillvara på ungas engagemang i rättighetsfrågor. Frågorna besvaras i detta tjänsteutlåtande.

Bakgrund

Stadsdelsnämnden gav den 16 juni 2020 stadsdelsförvaltningen i uppdrag att bereda en skrivelse från Antonia Simon (Fi). Skrivelsens författare önskar få svar på ett antal frågor gällande förvaltningens arbete för att motverka rasism och diskriminering samt ta tillvara på ungas engagemang i rättighetsfrågor. Författarens frågor samt förvaltningens svar redovisas under synpunkter och förslag.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts i stadsdelsdirektörens stab i samverkan med HR-avdelningen och sociala avdelningen. Ärendet har behandlats i förvaltningsgruppen och i pensionärsrådet den 12 oktober och i rådet för funktionshindersfrågor den 13 oktober.

Synpunkter och förslag

Här redovisas frågorna i skrivelsen och förvaltningens svar.

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 alla typer av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering. Arbetsförhållanden inom stadsdelsförvaltningen ska präglas av mångfald, tolerans och inkludering vilket verksamheterna arbetar aktivt med och lyfter fram i bland annat verksamhetsberättelser och medarbetarundersökningar. Exempelvis finns det frågor om diskriminering i medarbetarundersökningen och flera informations- och utbildningsinsatser till förvaltningens chefer gällande diskriminering har genomförts och planeras även fortsättningsvis.

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?

Svar: Upplevelsen av diskriminering mäts exempelvis genom frågeställningar om diskriminering i stadens brukarundersökningar gällande dagverksamhet äldreomsorg, socialpsykiatri och omsorg för personer med funktionsnedsättning. Under de senaste fyra åren har förvaltningens utfall varit följande:

Andel brukare i dagverksamhet för äldre som inte upplever diskriminering	Utfall
År 2017	96 procent
År 2018	96 procent
År 2019	93 procent
År 2020	98 procent
Andel brukare inom socialpsykiatri som inte upplever diskriminering	
År 2017	90 procent
År 2018	91 procent
År 2019	92 procent
År 2020	Utfall kommer senare under hösten.
Andel brukare inom omsorgen för personer med funktionsnedsättning som inte upplever diskriminering	
År 2017	88 procent
År 2018	94 procent
År 2019	75 procent
År 2020	Utfall kommer senare under hösten.

Som framgår av ovan är det främst inom omsorgen för personer med funktionsnedsättning som utfallet av upplevelsen av diskriminering har försämrats. Förvaltningen fortsätter arbetet med att identifiera vilka eventuella problem och risker som finns avseende diskriminering i mötet med personer med funktionsnedsättning. Exempelvis har en av verksamheterna utvecklat en egen undersökning med frågor gällande brukarnas känsla av delaktighet, inflytande och självständighet. Detta är viktiga frågor i arbetet med att motverka diskriminering och utifrån resultatet arbetar verksamheten med bemötandeplaner och trygghetsskapande insatser för brukarna. Förvaltningen fortsätter med de kompetenshöjande insatserna på området genom att erbjuda fler medarbetare möjlighet till utbildning.

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

Svar: Förvaltningen utbildar årligen chefer och skyddsombud inom arbetsmiljöfrågor där även frågor om diskriminering lyfts. Separata utbildningar inom organisatorisk och social arbetsmiljö har genomförts och planeras även framöver. Information, rutiner och material kring diskriminering och mångfald finns tillgängligt för alla medarbetare och chefer på intranätet. Verksamheterna arbetar bland annat med dessa frågor på APT-möten under året. Alla medarbetare och chefer uppmuntras till att gå webbutbildningen ”Allas rätt” som handlar om att förebygga och motverka diskriminering i Stockholms stad. Förvaltningen arbetar aktivt för att säkerställa att både chefer och medarbetare vet vart de ska vända sig om de upplever sig utsatta, vilket stöd som finns att få samt hur eventuella händelser ska hanteras. En medarbetarundersökning genomförs även och följs upp årligen.

Fråga 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?

Svar: Förvaltningen för inte statistik kring utrikesfödda chefer. Utifrån Stockholms stads övergripande statistik framgår att utrikesfödda medarbetare och chefer förekommer i större utsträckning inom äldreomsorgen. Stockholms stad liksom förvaltningen arbetar med kompetensbaserad rekrytering som ska bidra till att alla sökande behandlas likvärdigt och att ingen diskriminering förekommer. Utbildning i kompetensbaserad

rekrytering erbjuds både på stadsövergripande nivå och inom förvaltningen.

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

Svar: Förvaltningen utbildar och fortbildar kontinuerligt medarbetare inom de verksamheter som arbetar med stadsdelsområdets barn och unga. Detta för att se till att dessa mötesplatser genomsyras av likabehandling och är fria från diskriminering och rasism.

Fritidsverksamheterna fokuserar i första hand på att förebygga diskriminering och rasism genom att skapa en välkomnande, varm och inkluderande miljö. Det förebyggande arbetet handlar bland annat om att ha medarbetare med olika etnisk bakgrund, olika sexuell läggning, könsöverskridande identitet och uttryck samt att skapa ett klimat av mångkultur där unga får ta del av flera kulturer och positiva upplevelser av detta. Det förebyggande arbetet mot rasism hänger också ihop med övrigt förebyggande arbete kring diskrimineringsgrunderna. Därför strävar verksamheten efter att skapa en inkluderande miljö generellt genom bland annat sättet att bemöta unga. I andra hand finns en tydlig handlingsplan för hur verksamheterna ska agera om uttryck för rasism och diskriminering förekommer.

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

Svar: Inom förvaltningens fritidsverksamhet bedrivs ledarutbildningar för unga som stärker deras egenmakt och ger dem nätverk av andra engagerade ungdomar. Förvaltningens samtliga fritidsledare har genomgått HBTQ-certifieringskursen med RFSL.

Fritidsverksamheterna arbetar med att inkludera barn och ungdomar i verksamhetens utformning genom diskussion och samtal om deras möjligheter att påverka innehållet. Detta för att främja deras egenmakt och visa på deras möjligheter att själva organisera sig för att åstadkomma önskvärda förändringar eller tillägg i verksamheten. Genom gårdsråd på fritidsgårdarna är ungdomarna med och påverkar innehåll, aktiviteter och inköp.

Inom fältverksamheten arbetar man exempelvis med att besöka skolklasser där teman som barnkonventionen och ungas rätt till egenmakt, rasism, diskriminering och utanförskap diskuteras.

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: Förvaltningens fritidsgårdar är öppna för alla oavsett vilket stadsdelsområde ungdomen bor i och detta skapar en mötesplats för stadens alla unga.

Fryshusets fritidsverksamheter samarbetar med andra verksamheter och har på så vis skapat utbyten mellan ungdomarna från olika områden. Bland annat har Fryshuset Skärholmen och Fryschillet i Hammarby-Sjöstad arrangerat gemensamma aktiviteter så att unga från olika stadsdelsområden har mötts.

Förvaltningen har varit delaktig i att initiera ”Nätverk för Fritidsledare i Innerstan” där en grundstruktur har satts för samverkan mellan stadsdelsförvaltningarnas fritidsgårdar.

Inom fältverksamheten möter man under det uppsökande arbetet kvällstid unga från många olika stadsdelsområden och samverkar med andra fältgrupper för att nå likabehandling av stadens alla unga oavsett bostadsort, etnicitet med mera.

Ann-Christine Jenvén
Stadsdelsdirektör

Maria Klemets Hellberg
Avdelningschef

Bilagor
Skrivelsen.

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Ann-Christine Jenvén, Stadsdelsdirektör	2020-10-06
Maria Klemets Hellberg, Avdelningschef	2020-10-05