

Handläggare
Inger Cronlund
Telefon: 0850803354

Till
Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Svar på skrivelse om åtgärder mot rasism och diskriminering

Förslag till beslut

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd beslutar att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Sammanfattning

En skrivelse har inkommit från Anna Jonazon m.fl. (S) och Karin Ploen (Fi) om åtgärder mot rasism och diskriminering. Skribenterna frågar vad förvaltningen gör för att motverka strukturell rasism och diskriminering och hur ungas engagemang i rättighetsfrågor tas tillvara.

Skribenterna hänvisar till FN:s konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering och de globala hållbarhetsmålen, Agenda 2030. Enligt skribenterna krävs aktiva åtgärder för att uppnå dessa målsättningar och menar att det grönbåa styret lagt ned och prioriterat bort stadens arbete mot rasism.

Förvaltningen redovisar i svaret pågående arbete för att motverka rasism och diskriminering.

Bakgrund

En skrivelse har inkommit från Anna Jonazon m.fl. (S) och Karin Ploen (Fi) om åtgärder mot rasism och diskriminering. Bakgrunden är mordet på George Floyd i USA och de massiva protester som ägt rum världen över till stöd för Black Lives Matter-rörelsen. Med anledning av detta frågar skribenterna vad förvaltningen gör för att motverka strukturell rasism och diskriminering och hur ungas engagemang i rättighetsfrågor tas tillvara.

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning
Staben

Fagerstagatan 15
Box 4066
16304 Spånga
Växel 08-508 030 00
Fax
spanga-tensta@stockholm.se
stockholm.se

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom staben.

Ärendet

Skribenterna hänvisar till det arbete som påbörjades under förra mandatperioden då det rödgröna styret inrättade ett råd för

mänskliga rättigheter med ett tillhörande kansli på stadsledningskontoret. Flera riktade insatser genomfördes för att motverka rasism och diskriminering.

Vidare refererar skribenterna till den skärpta diskrimineringslagen från 2017 som påtalar att alla arbetsgivare ska genomföra aktiva åtgärder mot diskriminering samt till länsstyrelsens rapport "Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden" från 2018 som visar hur antisvart rasism och diskriminering försvårar afrosvenskars förutsättningar, till exempel vad gäller ingångar på arbetsmarknaden, skillnader i lön, och möjligheter att göra karriär.

Skribenterna menar också att det är 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.

Skribenterna pekar även på det arbete för att främja ungas egenmakt, med fokus på feminism och antirasism, som infördes under förra mandatperioden och som tog sin utgångspunkt i att alla barn och unga har rätt att känna till och utöva sina medborgerliga rättigheter.

För att uppnå FN:s konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering och de globala hållbarhetsmålen enligt Agenda 2030 krävs enligt skribenterna aktiva åtgärder. De menar att det grönbåla styret lagt ned och prioriterat bort stadens arbete mot rasism. De anser att det är oroväckande inte minst mot bakgrund av den ökade ultranationalismen i Sverige och många andra delar av världen.

Med anledning av detta ställer skribenterna följande frågor till förvaltningen:

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 att

rekryteringsprocesser är 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

Förvaltningen arbetar aktivt med åtgärder för att förebygga diskriminering, olika former av trakasserier samt att säkerställa allas lika rättigheter och möjligheter i våra verksamheter. Förvaltningens chefer, med stöd av HR, säkerställer att det systematiska arbetsmiljöarbetet är aktivt, strukturerat och följs upp löpande. Genom samverkansavtalet med de fackliga organisationerna beslutas och revideras årligen formerna för detta arbete. Förvaltningen har tydliga riktlinjer och checklistor. Arbetet utgår ifrån diskrimineringslagen och sker systematiskt utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.

Inom äldreomsorgens brukarundersökning avseende dagverksamhet 2019 svarar 80 procent att de inte upplever diskriminering i kontakt med verksamheten, vilket utgör en minskning med åtta procentenheter jämfört med 2018. Samtidigt uppger 93 procent att de har förtroende för personalen och att personalens bemötande är gott. Inom hemtjänst finns ingen specifik fråga kring diskriminering, men 93 procent svarar att de blir bemötta på ett bra sätt av personalen, vilket är jämförbart med tidigare år.

Inom daglig verksamhet (funktionsnedsättning) finns inte heller någon specifik fråga om diskriminering, men 83 procent svarar att de känner sig trygga med personalen och 80 procent att de får den hjälp de vill ha. Inom gruppboende svarar 93 procent av de tillfrågade att de får den hjälp de vill ha.

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning Staben

Fagerstagatan 15
Box 4066
16304 Spånga
Växel 08-508 030 00
Fax
spanga-tensta@stockholm.se
stockholm.se

Av brukare som erhåller insatsen boendestöd inom socialpsykiatrien uppger drygt 90 procent att de inte blir diskriminerade, vilket är ungefär samma resultat som år 2018. Mer än 90 procent uppger att de blir bemötta med respekt av personalen. Inom socialpsykiatriens stödboende uppger mer än 90 procent att de inte blivit diskriminerade i verksamheten, vilket är jämförbart med 2018.

Detsamma gäller inom sysselsättning där drygt 90 procent uppger att de inte blivit diskriminerade i verksamheten.

Det kompetenshöjande arbetet relaterat till rasism och diskriminering sker inom ramen för förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete där utbildning, och vid behov individuellt stöd, erbjuds förvaltningens chefer löpande. I förvaltningens chefsstöd finns färdiga underlag som stöd till cheferna att använda i dialog med medarbetarna. I förvaltningens verksamheter riktade till barn och unga ställs krav på chefer och medarbetares kompetens om barn och unga ur ett mångfalds- och normmedvetet perspektiv. Förvaltningen har i nämndens kompetensförsörjningsplan inte identifierat att det föreligger ytterligare behov av kompetenshöjande insatser.

Avseende representation av utrikesfödda chefer förs i enlighet med GDPR inte något register, varför frågan inte kan besvaras. Förvaltningen arbetar med kompetensbaserad rekrytering som syftar till att säkerställa efterfrågad kompetens utifrån en strukturerad, likställd process. Därmed minimeras risken för olika former av diskriminering. Utbildning till chefer i kompetensbaserad rekrytering erbjuds kontinuerligt.

För att motverka diskriminering och rasism bland unga arbetar förvaltningen utifrån FN:s konvention om mänskliga rättigheter samt diskrimineringslagen. Verksamheterna arbetar aktivt med att skapa en tillåtande miljö för att alla ungdomar oavsett diskrimineringsgrund och socioekonomiska förutsättningar ska känna sig välkomna. På fritidsgårdarna diskuteras i olika forum frågor som berör rasism, diskriminering samt ungas egenmakt och möjlighet till delaktighet och inflytande i verksamheterna.

Förvaltningen stimulerar på olika sätt utbyten mellan unga i olika stadsdelar för att motverka segregering och för att skapa erfarenhetsutbyten mellan unga. Inom fritidsgårdsverksamheten samordnas aktiviteter mellan fritidsgårdarna för att locka unga från hela stadsdelsområdet. Detsamma gäller för lovaktiviteter som riktar sig till samtliga ungdomar. Exempelvis förläggs många av förvaltningens lovaktiviteter på Spånga idrottsplats för att platsen länkar samman områdena Tensta och Spånga.

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning
Staben

Fagerstagatan 15
Box 4066
16304 Spånga
Växel 08-508 030 00
Fax
spanga-tensta@stockholm.se
stockholm.se

Inom feriejobb samverkar förvaltningen med andra stadsdelsförvaltningar och ”byter” ungdomar och arbetsplatser mellan stadsdelsområdena. Syftet är att få ungdomar att röra sig

utanför sin egen stadsdel och lära känna andra ungdomar och arbetsplatser inom andra stadsdelar i Stockholm.

Fältverksamheten arrangerar vissa träffar tillsammans, främst med Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning, för att unga från olika stadsdelsområden ska ges möjlighet att träffas och lära känna varandra. Om stora grupper av ungdomar rör sig inom andra delar av Stockholm är fältverksamheten närvarande för att främja goda erfarenhetsutbyten mellan unga.

Fredrik Jurdell
Stadsdelsdirektör

Victoria Callenmark
Bitr. stadsdelsdirektör

Bilagor

1. Skrivelse om åtgärder mot rasism och diskriminering.

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Fredrik Jurdell, Stadsdelsdirektör	2020-07-17
Victoria Callenmark, Bitr. stadsdelsdirektör	2020-07-16