



Handläggare
Ewa Jungstedt Pilestål
Telefon: 0850820581

Till
Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd
2020-10-22

Om stadsdelens arbete mot rasism

Svar på skrivelse från (S), (V) och (Fi)

Förslag till beslut

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Anders Carstorp
Stadsdelsdirektör

Anna Larsson
Stabschef

Sammanfattning

Enligt skribenterna uppfattning har satsningar mot rasism bortprioriterats av nuvarande politiska ledning. Skribenterna undrar vad stadsdelsförvaltningen gör för att motverka strukturell rasism och diskriminering, och för att främja ungas organisering.

Förvaltningen ser allvarligt på all form av diskriminering. Redan i inledningen till Vision 2040 anges att ”Alla människor i Stockholm ska vara trygga och säkra, oavsett ålder, kön, härkomst eller bostadsadress”. Det är också tydligt att arbetet för mänskliga rättigheter är prioriterat.

Många planerade utbildningar har fått ställas in på grund av pandemin. Däremot diskuteras värderingsfrågor på arbetsplatsträffar. Utifrån läroplanen ska alla som verkar inom förskolan främja människors lika värde, jämställdhet och solidaritet mellan människor. Inget barn ska bli utsatt för diskriminering eller annan kränkande behandling. Förvaltningens bedömning utifrån resultaten av brukarundersökningar är att andelen som upplever sig diskriminerad är låg. Alla chefer har fått introduktion om diskrimineringslagen och under hösten planeras en utbildning om aktiva åtgärder.

Bakgrund

Veronica Palm (S), Hassan Jama (V) och Lisa Palm (Fi) har den 11 juni 2020 inkommit med en skrivelse där de ställer frågor om stadsdelsförvaltningens arbete mot rasism. Skrivelsen bifogas.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av Staben i samverkan med Avdelning förskola, Social omsorg barn och unga, Social omsorg vuxen, Social omsorg äldre och Administrativa avdelningen.

Ärendet

I skrivelsen refereras till mordet på George Floyd i USA och de protester detta ledde till, bland annat i form av Black-Lives Matter-rörelsen.

Skribenterna hänvisar till de satsningar som genomfördes under förra mandatperioden, med inrättandet av ett råd och ett kansli för mänskliga rättigheter. Vidare framgick av en rapport att etnicitet var en av de vanligaste diskrimineringsgrunderna. Eftersom det visat sig att chefer med utländsk bakgrund var underrepresenterade, hölls utbildningar om rasism och diskriminering för chefer.

I skrivelsen anges också att staden satsade på ungas organisering om feminism och antirasism. Enligt skribenternas uppfattning har satsningar mot rasism bortprioriterats av nuvarande politiska ledning.

Skribenterna undrar vad stadsdelsförvaltningen gör för att motverka strukturell rasism och diskriminering och för att främja ungas organisering. De ställer följande frågor:

1. Vilka åtgärder som exempelvis utbildningsinsatser med mera är planerade framöver för att motverka rasism i de egna verksamheterna?
2. Hur ser upplevelsen av diskriminering ut enligt brukarenkäter och medborgarenkäter i dagsläget?
3. Hur ser det kompetenshöjande arbetet ut kring strukturell rasism och diskriminering bland stadsdelens chefer och medarbetare?
4. Hur jobbar stadsdelsförvaltningen för att säkerställa rekryteringsprocesser fria från diskriminering och 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?

Synpunkter och förslag

Stadsdelsförvaltningen ser allvarligt på all form av diskriminering och lämnar följande svar på frågorna i skrivelsen.

Vision 2040 – Möjligheternas Stockholm

Redan i inledningen till Vision 2040, som antogs av kommunfullmäktige i juni, anges att ”Alla människor i Stockholm ska vara trygga och säkra, oavsett ålder, kön, härkomst eller bostadsadress”. Det är också tydligt inom det första fokusområdet av tre, Mångsidig storstad för alla, att arbetet för mänskliga rättigheter är prioriterat.

För förvaltningen är det självklart att förhålla sig till såväl visionen som stadens övriga styrdokument vid planering, genomförande och uppföljning av verksamheten.

1. Vilka åtgärder som exempelvis utbildningsinsatser med mera är planerade framöver för att motverka rasism i de egna verksamheterna

Förvaltningens svar:

Många planerade utbildningar har fått ställas in eller skjutas upp på grund av pandemin.

Vad gäller att motverka rasism inom förskolan, så följer förvaltningen upp kvaliteten utifrån läroplanen för förskola (Lpfö18). I inledningen framgår förskolans uppdrag och värdegrund inom mänskliga rättigheter, jämställdhet och diskriminering tydligt.

Utifrån läroplanen ska alla som verkar inom förskolan främja alla människors lika värde, jämställdhet och solidaritet mellan människor. Inget barn ska bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas.

Förskolan ska spegla de värden och rättigheter som uttrycks i barnkonventionen. Utbildningen ska präglas av öppenhet och respekt för skillnader i människors uppfattningar och levnadssätt. Förskolan ska främja barnens förståelse för värdet av mångfald.

Inom Social omsorg barn och unga är värderingsfrågor alltid levande när ärenden diskuteras och på arbetsplatsträffar (APT).

Inom Social omsorg vuxen använder flera enheter en särskild checklista som tagits fram inom avdelningen som stöd för att främja ett jämställt och jämlikt bemötande samt uppmärksamma ojämlikt bemötande. Likabehandling är också en stående punkt på vissa enheters arbetsplatsträffar.

2. Hur ser upplevelsen av diskriminering ut enligt brukarenkäter och medborgarenkäter i dagsläget?

Förvaltningens svar:

I brukarundersökningar finns det en fråga om man under de senaste tolv månaderna upplever sig ha diskriminerats i verksamheten. Förvaltningens bedömning av resultaten är att andelen som upplever sig diskriminerad är låg och i vissa fall obefintlig. Ett undantag är inom funktionsnedsättning – egen regi hemtjänst yngre, där resultatet dessutom försämrats.

- Inom äldreomsorgen svarade 97 procent nej i undersökningen 2020.
- Inom funktionsnedsättning - egen regi hemtjänst yngre svarade 58 procent nej 2020, vilket var en försämring jämfört med 2019, då resultatet var 67 procent.
- Inom funktionsnedsättning - egen regi korttidshem svarade 100 procent nej på frågan 2020.
- Inom socialpsykiatri var andelen som svarade nej i genomsnitt 89 procent (94 procent inom boendestöd, 75 procent inom gruppboende, 80 procent inom hem för vård och boende (hvb), 100 procent inom stödboende och 95 procent inom sysselsättning).
- I föräldraenkäten inom förskola 2020 svarade 99 procent nej på frågan om de upplever att barnet diskrimineras. Följdfrågor har ställts om vilken av diskrimineringsgrunderna som avses, i fall man svarat ja. Cirka 40 procent av de som svarade ja vill inte uppge vilken av diskrimineringsgrunderna som avsågs.

Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltning
Staben

Slakthusplan 8 A
Box 81
12122 Johanneshov
Växel 08-50814000
Fax
eav@stockholm.se
stockholm.se

Inom området funktionsnedsättning följs diskriminering som indikatorer i verksamhetsplanen. Avdelningen genomför årligen enkäter för att uppmärksamma eventuellt dåligt bemötande och/eller diskriminering. Enheterna arbetar sedan med resultaten från brukarundersökningarna.

I stadens trygghetsmätning 2020 fanns en fråga som berörde diskriminering: ”Har du själv under de senaste 12 månaderna utsatts för någon form av brott; bråk, hot eller trakasserier p.g.a. ditt (svenska eller utländska) ursprung?” Andelen som svarade ja på frågan var 4 procent i stadsdelsområdet, samma siffra som för hela staden i genomsnitt. Bland dem som svarade ja var 6 procent födda utomlands. I föregående mätning 2017 var motsvarande siffra 5 procent, men frågan ställdes då något annorlunda: ”Har du under de senaste 12 månaderna utsatts för någon form av brott; bråk, hot eller trakasserier p.g.a. ditt (svenska eller utländska) ursprung?”. Enligt förvaltningens uppfattning visar resultatet att det inte råder någon omfattande diskriminering på grund av ursprung i stadsdelsområdet och att den dessutom minskat något de senaste åren.

Den medborgarundersökning som genomfördes 2019 innehöll inte någon fråga om diskriminering.

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

Förvaltningens svar:

Alla chefer har fått utbildning/introduktion i diskrimineringslagens sju grunder där etnisk tillhörighet är en. Ett material är framtaget som stöd för chefer i arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering. Under hösten kommer en halvdagsutbildning om aktiva åtgärder mot diskriminering att genomföras, där målgruppen är förvaltningens chefer.

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

Förvaltningens svar:

Stockholms stad arbetar utifrån kompetensbaserad rekrytering, en metod som säkerställer att det är kompetensen som är avgörande vid rekrytering. Varje rekrytering innebär ett långsiktigt åtagande. För att säkra en verksamhet med god kvalitet är det viktigt att rekrytera medarbetare som har rätt kompetens. Kompetensbaserad rekrytering ska bidra till att alla sökande behandlas likvärdigt och att ingen diskriminering förekommer.

Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltning
Staben

Slakthusplan 8 A
Box 81
12122 Johanneshov
Växel 08-50814000
Fax
eav@stockholm.se
stockholm.se

Rekryteringsprocessen är ett stöd till rekryterande chefer i staden - det ska vara lätt att göra rätt. I en rekrytering möter förvaltningen många potentiella medarbetare. En tydlig process som ger chefer

bra stöd och vägledning i rekryteringsprocessens olika steg bidrar till att stärka bilden av staden som en bra arbetsgivare.
De chefer som behöver får stöd i rekryteringsprocessen av HR.

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

Förvaltningens svar:

Stadsdelsförvaltningen stödjer fritidsverksamheterna att arbeta med frågor om rasism och diskriminering genom återkommande diskussioner om bemötande och förhållningssätt baserat på verksamheternas gemensamt framtagna värdegrund. I verksamhetsplanen för fritidsverksamheterna har mål, arbetssätt och förväntade resultat formulerats för att se till att förvaltningen erbjuder en god fritidsverksamhet fri från fördomar. I en brukarundersökning 2019 uppgav 5 procent av 193 deltagare att de upplevt att de diskriminerats av personal och 12 procent att de diskriminerats av andra besökare.

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

Förvaltningens svar:

Förvaltningen arbetar med att främja ungas egenmakt bland annat genom de öppna fritidsverksamheterna, där unga får utveckla sina sociala förmågor genom olika aktiviteter. De informeras om möjligheter att utöva olika intressen och uppmuntras att prova nya erfarenheter i samarbete med föreningsliv eller genom att driva egna projekt inom ramen för stadens kulturstöd för unga.

Fältassistenter och fritidspersonal arbetar tillsammans med skolor i olika grupper där frågor om mänskliga rättigheter och allas lika värde är en stor del. Arbetsmodellen heter Mentorerna i Våldsprevention (MVP). Dessutom arbetar fältassistenter uppsökande bland ungdomar, för att nå dem som behöver stöd. De har också introduktionsdagar med skolelever i början av årskurs sju.

Bilaga

1. Skrivelse från (S), (V) och (Fi) – ”Om stadsdelsnäs arbete mot rasism”