

Yttrande till kommunstyrelsen (Dnr 0362/18) – förslag på Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism.

Förslag till styrelsen för Förvaltnings AB Framtiden

Styrelsen föreslås besluta:

Att tillstyrka förslag till *Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism*.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade den 29 maj 2019 att remittera förslag till *Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism* med begäran om yttrande och inbjudan att lämna synpunkter.

Syftet med planen är att ta ett samlat grepp kring arbetet mot rasism och skapa förutsättningar för att uppmärksamma rasism och förflytta positionerna mot en stad fri från rasism. Planen utgår från de roller där staden har rådighet att förändra – som servicelämnare, arbetsgivare, demokrati- och samhällsaktör. Planen är indelad i ett övergripande mål, två delmål, 17 föreslagna insatser samt fyra utgångspunkter som ska vara vägledande för planens implementering.

Framtiden berörs av en handfull av de 17 föreslagna insatserna. Vår bedömning är att insatserna ligger väl i linje med koncernens befintliga mål, planer och ambitioner inom området mänskliga rättigheter och inkluderande arbetsplats.

Ekonomiska konsekvenser

De insatser i planen som berör Framtiden förväntas kunna finansieras inom ordinarie budget. Avseende insats 2.8 *Utbildningar mänskliga rättigheter, rasism och strukturell diskriminering* har samtliga bolag i koncernen redan en pågående insats gällande normmedvetenhet som är finansierad.

Barnperspektivet

Barn som växer upp i ett sammanhang fritt från rasism och främlingsfientlighet får bättre förutsättningar för en god start i livet.

Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet

Planens insatser syftar till ett mer strategiskt och effektivt arbete mot rasism vilket, om målet uppnås, indirekt bidrar till att staden som arbetsgivare, boende-, etablerings- och besöksmål blir mer inkluderande utifrån alla perspektiv. Planen främjar därmed också jämställdhets- och mångfaldsarbetet i staden.

Miljöperspektivet

Ingen särskild påverkan

Omvärldsperspektivet

Hur omvärlden ser på oss har betydelse för hur attraktiv staden är som arbetsgivare, boende-, etablerings- och besöksmål.

Ärendet

Förvaltnings AB Framtiden har ombetts lämna synpunkter på *Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism*.

Syftet med planen är att ta ett samlat grepp kring arbetet mot rasism och skapa förutsättningar att uppmärksamma rasism och förflytta positionerna mot en stad fri från rasism. Planen utgår från de roller där staden har rådighet att förändra – som servicelämnare, arbetsgivare, demokrati- och samhällsaktör. Planen är indelad i ett övergripande mål, två delmål, 17 föreslagna insatser samt fyra utgångspunkter som ska vara vägledande för planens implementering.

Framtiden berörs av en handfull av de 17 föreslagna insatserna. Vår bedömning är att insatserna ligger väl i linje med koncernens befintliga mål, planer och ambitioner inom området mänskliga rättigheter och inkluderande arbetsplats.

Förvaltnings AB Framtidens synpunkter

Bolaget ställer sig generellt positiva till förslaget till *Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism*.

Förvaltnings AB Framtidens synpunkter på förslaget till plan har strukturerats enligt de fyra frågor som Stadsledningskontoret vill att remissvaren belyser.

1. Finns det utgångspunkter, delmål och/eller insatser som ni anser borde strykas i planen? Om ja - vilka och motivera varför.

Insats 2.2 Vidga normen i praktiken. De resultatet och effekter man vill uppnå av insats 2.2 bedömer vi vara bra. Vår bedömning är dock att arbetet med att öka normmedvetenhet och främja inkludering kan kräva olika metoder i olika sammanhang. Det kan utifrån det innebära en begränsning och i vissa fall ökade kostnader för nämnder/bolag om man är begränsad till att använda en specifik metod för detta arbete.

2.11 Utveckla det systematiska arbetsmiljö- och kvalitetsarbetet med rutiner för agerande vid uppkomna situationer av rasistisk karaktär. Vi ser positivt på att det blir tydligt vart man ska vända sig om man blir utsatt för rasism. I det interna arbetet har bolagen i Framtidenkoncernen redan rutiner för hur man vidtar åtgärder vid uppkomsten av kränkande särbehandling och ser inte behov av att nya rutiner byggs upp för det arbetet.

2. Finns det utgångspunkter, delmål och/eller insatser som planen borde inkludera? Om ja - föreslå vilka och motivera varför.

Nej

3. Ger målsättningen, delmålen och insatserna den ledning och stöd som behövs för att nå planens mål? Om inte, vad saknas?

Ja

4. Värdera resursåtgången för insatserna utifrån Stadsledningskontorets bedömning i tjänsteutlåtandet.

Se ovan under rubriken Ekonomiska konsekvenser. De resurser som vi bedömer att insatserna i planen kräver bedöms kunna omfattas inom ordinarie verksamhet och budget.

Förvaltnings AB Framtiden

Terje Johansson
VD och koncernchef

Anna-Karin Trixe
Stabschef

Anna Staxäng
Kvalitets- och hållbarhetschef

Bilagor

1. Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism

Expedieras Stadsledningskontoret



Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism

Från ord till handling

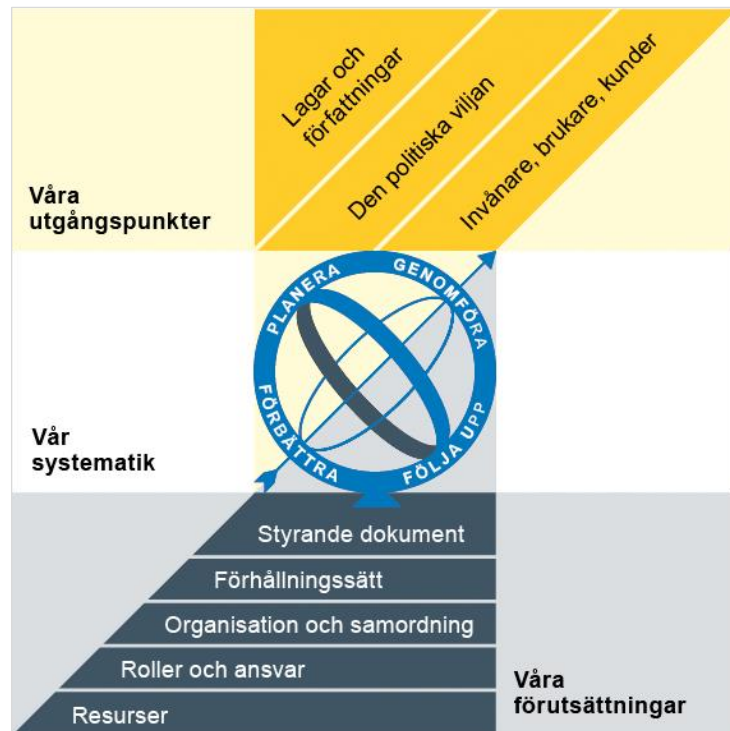
rasism

Planerande styrande dokument

[
Vision
Program
► Plan
]

Göteborgs Stads styrsystem

Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.



Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.

Styrande dokument			
Kommunala föreskrifter		Planerande och reglerande styrande dokument	
Normgivning mot enskild	Riktade styrande dokument	Planerande styrande dokument	Reglerande styrande dokument

Dokumentnamn: Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism			
Beslutad av: [Nämnd/styrelse/befattning]	Gäller för: [Text]	Diarienummer: [Nummer]	Datum och paragraf för beslutet: [Text]
Dokumentsort: [Dokumentsort]	Giltighetstid: [Giltighetstid]	Senast reviderad: [Datum]	Dokumentansvarig: [Funktion]
Bilagor: [Bilagor]			

Innehåll

Inledning	3
Syftet med denna plan.....	3
Vem omfattas av planen	3
Giltighetstid	3
Sammanfattning	3
Konventioner, lagbestämmelser och det offentliga uppdraget	3
Koppling till andra styrande dokument.....	4
Koppling till beslut i kommunstyrelsen	5
Stödjande dokument	5
Uppföljning av denna plan	6
Utvecklingsområden	7
Förflyttningar för Göteborgs Stad.....	8
Utgångspunkter för planen	9
Samlat grepp mot rasism och hatbrott - nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott.....	9
Definition	9
Nationell strategi för romsk inkludering	10
European Coalition of Cities against Racism	10
Lokal kunskap och medskapande processer	10
Mål, delmål och insatser	11
Övergripande mål: Göteborgs Stad strävar mot ett samordnat, strategiskt och effektivt arbete mot rasism	11
Delmål 1: I Göteborgs Stads arbete mot rasism involveras aktörer och grupper som berörs.	12
Delmål 2: Göteborgs Stad synliggör, uppmärksammar och agerar mot rasism, som arbetsgivare och servicelämnare så väl som demokrati- och samhällsaktör.....	14

Inledning

Syftet med denna plan

Att utifrån internationella åtaganden om mänskliga rättigheter, lagstiftning och nationella strategier och planer:

- Ta ett samlat grepp kring stadens arbete mot rasism.
- Skapa förutsättningar för staden att uppmärksamma rasism och förflytta positionerna mot en stad fri från rasism som arbetsgivare, servicelämnare och demokrati- och samhällsaktör.

Vem omfattas av planen

Planen gäller för alla nämnder och styrelser med ett särskilt fokus på förvaltningar inom utbildningsområdet.

Giltighetstid

Denna plan gäller för perioden 2020 – 2023.

Sammanfattning

Göteborgs Stads plan för insatser mot rasism utgår ifrån de roller där staden har rådighet att förändra, det vill säga som servicelämnare, arbetsgivare, demokrati- och samhällsaktör. Planen är indelad i ett övergripande mål, två delmål, 17 föreslagna insatser samt fyra utgångspunkter som ska vara vägledande för planens implementering. Genom en undersökning om minoriteters erfarenheter och upplevelser av rasism i kontakt med Göteborgs Stad som servicelämnare gjord under 2018 har en lokal lägesbild tagits fram. Under workshops har stadens utvecklingsområden och önskvärda förflyttningar som förväntas bidra till det övergripande målet att *Göteborgs Stad strävar mot ett samordnat, strategiskt och effektivt arbete mot rasism* identifierats. Från sidan 11 och framåt återfinns mål, insatser och ansvariga nämnder och styrelser för planen.

Konventioner, lagbestämmelser och det offentliga uppdraget

Kommuner svarar för en stor del av de samhällsuppgifter som direkt berör de enskilda medborgarna och har alltså stor betydelse för förverkligandet av de mänskliga rättigheterna. Utifrån internationella konventioner om mänskliga rättigheter och sitt demokratiska uppdrag ska kommunen säkerställa att alla människor får lika tillgång till sina rättigheter och får likvärdig service, bemötande och lika möjligheter i samhällslivet. Sverige som stat har undertecknat och ratificerat en rad konventioner som har bäring på principen om icke-diskriminering och att motverka rasism. Här kan nämnas ett urval

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- Internationell konvention mot alla former av rasdiskriminering (1969)

- Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (1950) – *text som helhet införd i den svenska lagen.*
- Europarådets ramkonvention om skydd för nationella minoriteter (1995)

I och med ratificering ska den svenska lagen vara formad så att de mänskliga rättigheterna dagligen skyddas, förverkligas och främjas i och av det offentliga Sverige. Ansvaret för att konventionerna, och lagarna, efterlevs åligger staten och dess institutioner, från nationell till lokal nivå. Det handlar om förvaltningens förmåga att upprätthålla respekten för de mänskliga rättigheterna i det dagliga arbetet. Det är därmed de offentliga företrädarna och tjänstepersoner som utförare av service och beslut som berör invånarna som står i förgrunden.

Den lagstiftning som i denna plan är mest relevant att fokusera på är diskrimineringslagen (diskrimineringslag, 2008:567) och dess krav på aktiva åtgärder för att förebygga och motverka diskriminering samt arbetsmiljölagen (1977:1160) och lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk (2009:724). Diskriminering (direkt och indirekt), bristande tillgänglighet, trakasserier (inklusive sexuella), instruktioner att diskriminera och repressalier regleras i diskrimineringslagen. Utifrån ett arbetsgivarperspektiv regleras däremot kränkande särbehandling och systematiskt arbetsmiljöarbete i arbetsmiljölagen, föreskriften om systematisk arbetsmiljö (AFS 2001:1) och föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk reglerar skyddet för de nationella minoriteternas rätt till information, språk och kultur samt till inflytande och delaktighet i frågor som berör dem.

Koppling till andra styrande dokument

Denna plan har kopplingar till en rad andra styrande dokument. Då uppdraget är en plan för insatser mot rasism inom mänskliga rättighetsarbetet har en avgränsning gjorts till aktuella styrande dokument och beslut i kommunstyrelsen inom det området. Nedan följer en genomgång av de planer beslutade av Kommunfullmäktige och ärenden beslutade i Kommunstyrelsen som bidrar till måluppfyllnad för denna plan och att ytterligare stärka insatserna mot rasism.¹

Handlingsplan för mänskliga rättigheter 2016 och framåt

Denna plan fokuserar på två strategiska huvudområden varav det första lyder: organisatorisk etablering med fokus på mänskliga rättigheter i processer för planering, budget och uppföljning. Och det andra: organisatorisk etablering med fokus på infrastruktur för kunskap, kompetens och lärande. Samtliga 12 åtgärder i handlingsplanen bidrar till att förebygga och motverka rasism.

Göteborgs Stads plan för att förbättra HBTQ-personers livsvillkor 2017-2021

Insatserna kring normer rör normer kopplade till sexualitet, könsidentitet och kön men också normer kopplade till ras, nationellt, kulturellt eller etniskt ursprung, religion och hudfärg. Medvetenheten om vilka normer som är rådande och som i vissa fall exkluderar målgrupper eller begränsar tillgång till

¹ Handlingsplanen för nationella minoriteter ska revideras under 2019 varför det i skrivande stund inte kan göras tydliga kopplingar till ett styrande dokument under omarbetning. Dock är den av stor relevans då tre av fem grupper som anses vara särskilt utsatta för rasism i den nationella planen mot rasism har nationell minoritetsstatus. Även Göteborgs Stads plan för arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck är under framtagande och i dagsläget inte ett beslutat och aktuellt styrande dokument.

rättigheter i respektive förvaltning, bolag, stadsdel och/eller verksamhet ger guidning kring vilka utvecklingsområden som finns och vad som bör prioriteras. Då "HBTQ-planen" tar ett helhetsgrepp kring normkritik stödjer och stärker dessa två planer varandra.

Göteborgs Stads plan för jämställdhet 2019-2023

Även i denna plan är normkritik ett spår och istället för att upprepa hänvisas till de insatser där fokus ligger på fler diskrimineringsgrunder än kön där även rasism bedöms motverkas. Det gäller framförallt åtgärder som handlar om demokrati och delaktighet samt jämställdhetsanalyser där "jämställdhetsplanen" förtydligar att ytterligare variabler bör läggas till kopplat till olika diskrimineringsgrunder för att tillämpa en jämlikhetsintegrerad planering-, budget- och uppföljningsprocess.

Koppling till beslut i kommunstyrelsen

Olika beslut tagna i kommunstyrelsen är också relevanta att nämna då denna plan förhåller sig till dem. Det första gäller uppdraget *Levande historia*. Genom beslut i kommunstyrelsen 1998 startades Levande historia i Göteborg som ett projekt. Idag är det en verksamhet på stadsledningskontoret med fokus på förintelsen och kommunistiska regimer samt brott som begåtts eller begås mot mänskliga rättigheter i alla typer av politiska system. Levande historia ger stöd till aktiviteter inom områdena främlingsfientlighet, diskriminering och intolerans. *"Levande historias viktigaste uppgift är att, utifrån historiska erfarenheter stödja satsningar för skolning av ungdomar i demokrati med respekt för alla människors lika och okränkbara värde. Andra uppgifter är att motverka fördomar, totalitära ideologier samt upplysa om brott mot mänskligheten som skett och sker under olika politiska system.*

I enlighet med stadsledningskontorets förslag till *Insatser för att stärka Göteborgs Stads arbete mot antisemitism* tog kommunstyrelsen beslut (kommunstyrelsen 2018-06-20 §597) att fokusera på två delar i arbetet. Den ena gäller kunskapshöjande, främjande och förebyggande insatser i skolan genom förankring av frågorna i grundskoleförvaltningen, stöd till lärare, samordning för ett långsiktigt kunskapslyft samt bilda ett nätverk för lärare. Det andra fokuserar på fortsatt stöd för att utveckla metoder och modeller.

Ett tredje med direkt koppling till denna plan är kommunstyrelsens uppdrag om att ansöka om medlemskap i European Coalition of Cities against Racism (ECCAR) som pågår (Dnr 1020/18). Vid beslut om medlemskap kommer denna plan också att bli planen för ECCAR-medlemskapet som redovisas vartannat år till den internationella styrgruppen och kommunstyrelsen. De första två redovisningarna till ECCAR sammanfaller med uppföljningen av denna plan.

Stödjande dokument

Som stöd för att genomföra insatser i planen finns nedan länkar till, eller namn på, material som kan vara kunskapshöjande och vägledande i arbetet att motverka rasism.

European Coalition of Cities against Racism har tagit fram en *Verktyslåda för lika rätt* som praktisk vägledning till kommuner i arbetet för lika rättigheter och möjligheter.

<https://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstallldhet/rasismdiskriminering/verktysladaforlikaratt.19081.html>

Forum för levande historia har samordningsansvaret för den nationella planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott – *Samlat grepp*. På deras hemsida återfinns kunskapsunderlag om rasism. <https://www.levandehistoria.se/fakta-fordjupning/rasism-0>. *Samlat grepp* kan laddas ner här <https://www.regeringen.se/48d2e5/contentassets/4e8ed488ce034340a7c04eb064cb3092/samlat-grepp-mot-rasism-och-hatbrott--nationell-plan-mot-rasism-liknande-former-av-fientlighet-och-hatbrott>

I Lind, A. & Namli, E. (red.) (2017) *Mänskliga rättigheter i det offentliga Sverige*. Lund: Studentlitteratur tas ett helhetsgrepp om det ansvar som det allmänna i dess olika delar har för att säkerställa respekten för de mänskliga rättigheterna.

Diskrimineringsombudsmannen har tagit fram en guide till aktiva åtgärder mot diskriminering för arbetsgivare <http://aktiva-atgarder.do.se/>.

Länsstyrelsen Stockholm har tagit fram en rapport som visar på diskriminering av afrosvenskar på arbetsmarknaden, *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden* (2018).

Socialstyrelsen har tagit fram ett utbildningsmaterial till stöd för socialtjänsten för romsk inkludering. *I bemötandet tar framtiden form* kan laddas ner här <http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2016/2016-3-3>.

Göteborgs Stads Stödmaterial för jämställdhets- och jämlikhetsintegrerad planering och uppföljning finns tillgängligt här: https://intranat.goteborg.se/wps/wcm/connect/5643176c-8697-4af0-a31f-7a0948e7a738/Stodmaterial+för+jamlikhetsintegrering_2015+09+14.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

Göteborgs Stad, Stadsledningskontoret (2019) *Från dolt till synligt – en lägesbild av minoriteters erfarenhet och upplevelser av rasism i kontakt med Göteborgs Stad som servicelämnare* (se bilaga 2).

För att arbeta vidare med frågorna inom förskola och skola rekommenderas följande material:

Arneback, E. & Jämte, J. (2017) *Att motverka rasism i förskola och skola*. Stockholm: Natur och Kultur.

Stedin, A. Novotny Bill, O. & Duarte, S. (2018) *Verktysboken PraLin: praktiskt arbete med lika rättigheter i skolan*. Malmö: Antidiskrimineringsbyrån Uppsala och Malmö mot Diskriminering

På uppdrag av regeringen inom *Samlat grepp mot rasism och hatbrott* driver Statens medieråd No Hate Speech Movement, en kampanj som genomförs i syfte att höja kunskapen om rasism och liknande former av fientlighet på internet bland unga <https://www.statensmedierad.se/nohate>.

Uppföljning av denna plan

Insatserna i denna plan fokuserar på att skapa förutsättningar för Göteborgs Stad att systematiskt arbeta mot rasism och göra förflyttningar inom utvecklingsområdena: skapa forum, samverka, synliggöra, självreflektion och agera. Många av insatserna syftar till att skapa processer och rutiner för staden som arbetsgivare och servicelämnare. Därför lämpar sig en uppföljning efter två år och en utvärdering av resultat på organisationsnivå efter fyra år som undersöker om processerna och rutinerna är på plats, är kända och används.

En första insats i planen är en baseline studie som ska genomföras år 2020. Denna undersökning görs för att få ett initialt tillstånd för arbetet att utgå ifrån och underlag att mäta planens resultat

gentemot samt ett nuläge för de tio åtaganden som ett medlemskap i ECCAR innebär. År 2020 kommer stadsledningskontoret genom dialog att följa upp hur nämnder och styrelser tagit sig an planen via de kontaktpersoner som har utsetts för uppföljning och nätverksbyggande (se insats 1.2).

Medlemskapet i ECCAR redovisas vartannat år till den internationella styrgruppen utifrån de tio åtaganden som staden har förbundit sig att jobba med. Den första redovisningen sker 2021. Detta blir en del av uppföljningen för denna plan som är av kvalitativ karaktär och där nätverket för ansvariga nämnder och styrelser är en viktig kanal för uppföljning. Uppföljningen syftar till att se hur implementeringen av de olika insatserna i planen fortskrider. Den ska undersöka vad som möjliggjort implementeringen av de insatser som finns angivna i planen, respektive hinder för att utföra dem. Erfarenheter och lärdomar kommer att rapporteras och spridas till kommunstyrelsen, referensgrupp, ansvariga nämnder och bolag via gemensamma seminarier med fokus på goda exempel samt som en del av redovisningen till den internationella styrgruppen för ECCAR.

En utvärdering genomförs år 2023. Kommunstyrelsen ansvarar för uppföljningen av planen.

Utvecklingsområden

Utvecklingsområdena för Göteborgs Stad handlar om att synliggöra rasism där den förekommer; reflektera över sitt eget ansvar och position som offentlig företrädare; samverka med de som berörs och har god kunskap i frågorna; och agera när rasism förekommer. Detta är centrala ledord i planen och i arbetet mot rasism.

För att kunna sätta in rätt insatser för att ytterligare stärka arbetet mot rasism är det viktigt att skapa en djupare förståelse i samhället för den specifika rasism och diskriminering som olika grupper möter. Ett synliggörande av dessa förhållanden är nödvändigt för att kunna förbättra situationen. Under processen med att ta fram planen har det blivit tydligt att kunskapen i staden om hur det ser ut för olika grupper att erhålla likvärdig service, få ett likvärdigt bemötande och ha likvärdiga möjligheter i samhälls- och arbetslivet varierar.

Denna plan fokuserar på Göteborgs Stad som servicelämnare, arbetsgivare och samhälls- och demokratiaktör. Respekten för allas lika värde uttrycks både i 1 kap. 9 § regeringsformen om objektivitet och likhet inför lagen samt i 1 kap. 2 § om att det allmänna ska främja demokratins idéer motverka diskriminering. Medarbetare i Göteborgs Stad är centrala för implementeringen av mänskliga rättigheter och principen om icke-diskriminering. Med en anställning i staden kommer ett ansvar att aktivt ta ställning och agera mot rasism och diskriminering, både som idé och praktik.² Det handlar om efterlevnad av lagstiftning och principer som styr det offentliga uppdraget, förverkligande av internationella konventioner inom mänskliga rättighetsområdet och Göteborgs Stads medarbetar- och arbetsmiljöpolicy:

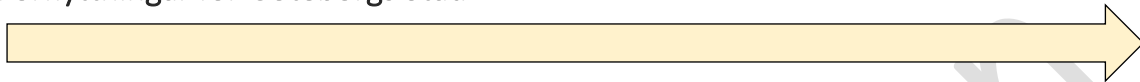
”Vi som arbetar i Göteborgs Stad har ett gemensamt uppdrag, att tillgodose göteborgarnas behov och rättigheter. Vårt arbete utgår från de mänskliga rättigheterna och principen om alla människors lika värde. Vi arbetar för att ge likvärdig service med hög kvalitet till alla som bor, arbetar eller besöker vår stad. (...) Vi har ett demokratiskt, lagstyrt uppdrag och vi förverkligar de mål och ambitioner politikerna har beslutat. Allmänhetens förtroende är av största betydelse. Det är en

² Se *Mänskliga rättigheter i det offentliga Sverige* (Lind och Namli), *Motverka rasism i förskola och skola* (Arneback och Jämte).

självklarhet för oss att vara korrekta, att följa regelverk samt agera med omtanke och god moral. Vårt arbete utförs i öppenhet och i dialog med göteborgarna”³

Planens insatser syftar till att skapa förutsättningar och stärka medarbetare och chefer, men också invånare, i att uppmärksamma och agera mot rasism. Att också belysa de undermedvetna fördomar som anställda i staden har är en viktig del för att medvetandegöra och synliggöra. Med ett nuläge att utgå ifrån kan ett systematiskt arbete mot rasism med fokus på relevanta prioriteringar inom stadens verksamheter, som arbetsgivare och som samhälls- och demokratiaktör planeras.

Förflyttningar för Göteborgs Stad



Nedan följer fem förflyttningar för Göteborgs Stad att sträva mot. De kan också användas som ett stöd för att analysera var respektive arbetsplats eller verksamhet befinner sig och var fokus bör läggas för att förebygga förekomsten av och agera mot rasism.

- **Från tystnad till samtal** – Finns kompetens, forum och trygghet att föra ett konstruktivt samtal om rasism på arbetsplatser och mellan olika aktörer? Finns stöd för att lyfta och driva frågor kopplat till rasism?
- **Från ensam till tillsammans** – I komplexa samhällsutmaningar behöver vi kroka arm och söka samverkan med förvaltningar och bolag samt aktörer från civila samhället, myndigheter, näringsliv och akademi. Att arbeta mot rasism innebär att satsa på en förändring som kräver en ansträngning från alla inblandade. Finns viljan, kunskapen och modet att motverka och förebygga rasism? Hur kan stadens anställda tillsammans jobba mot samma mål: Göteborg är en stad fri från rasism? Hur kan Göteborgs Stad ta en mer aktiv roll att arbeta tillsammans med, inte för, de vi är till för? Tillsammans har vi en större förmåga än var och en för sig.
- **Från dolt till synligt** – Finns kunskap kring hur rasism kan ta sig uttryck på arbetsplatsen eller i verksamheten? Finns det eventuella hinder och risker för olika grupper att erhålla likvärdig service, bemötande och möjligheter att delta i samhälls/arbetslivet på lika villkor? Görs kartläggningar utifrån kravet på aktiva åtgärder i diskrimineringslagen?
- **Från bristande insikt till medvetenhet** – Finns tillräcklig kunskap och kompetens att identifiera rasism och hur den kan ta sig uttryck i olika situationer och för olika grupper? Finns kompetens att kritiskt granska och analysera normer, strukturer och maktförhållanden inom Göteborgs Stad för att motverka strukturell rasism och exkluderande organisationskulturer?
- **Från passiv till aktiv** – Finns kännedom om rutiner för hur anställda ska agera vid rasistiska situationer? Stöttas den/de som utsätts? Är det tydligt vart medarbetare och invånare kan anmäla händelser? Vad blir konsekvenserna för den som utsätts?

³ Göteborgs Stads medarbetar- och arbetsmiljöpolicy

Utgångspunkter för planen

Samlat grepp mot rasism och hatbrott - nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott

Under 2016 tog regeringen fram en nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott. Det övergripande målet för planen är ett strategiskt, effektivt och samlat arbete mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott i Sverige. I planen identifierat ett antal minoritetsgrupper som löper högre risk att utsättas för rasism. Dessa är: afrosvenskar, muslimer, romer, judar och samer. Fem strategiska områden har identifierats som avgörande för att uppnå målet:

- Mer kunskap, utbildning och forskning
- Förbättrad samordning och uppföljning
- Civila samhället: ökat stöd och fördjupad dialog
- Förstärkt förebyggande arbete på nätet
- Ett mer aktivt rättsväsende

Definition

I denna plan utgår vi från den nationella planens definition av rasism.

Rasism är uppfattningar om att människor på grund av föreställningar om ras, nationellt, kulturellt eller etniskt ursprung, religion, hudfärg eller annat liknande förhållande är väsensskilda från varandra och att de därmed kan eller bör behandlas på olika sätt. Inom ramen för planen uppmärksammas särskilt afrofobi, antisemitism, antiziganism, islamofobi och rasism mot samer. Rasism kan ta sig uttryck i att såväl individer som grupper uppfattas som främmande eller oönskade i ett samhälle.⁴

Rasism är ibland öppen och uttalad och kan leda till brottsliga handlingar, som hatbrott och diskriminering. Rasism är ibland också mer dold och omedveten och skapar förhållanden som idag inte omfattas av till exempel diskrimineringslagen men som medför ojämlik fördelning av status, privilegier, resurser, rättigheter och möjligheter för människor baserat på den identitet de tillskrivs och den grupp de antas tillhöra.

Det finns en nära koppling mellan demokratins grundläggande värden och principerna om de mänskliga rättigheterna. En ökad medvetenhet om och stöd för demokratins grundläggande värden innebär samtidigt ett starkt stöd för yttrandefrihet, principen om alla människors lika värde och ett avståndstagande från rasism. Det nationella målet för mänskliga rättigheter är att säkerställa full respekt för Sveriges internationella åtaganden om mänskliga rättigheter. Frågor som rör rasism och hatbrott ingår i flera av Sveriges internationella åtaganden. Ett effektivt arbete mot rasism och hatbrott främjar arbetet för att nå målet om ett samhälle fritt från diskriminering.

⁴ Samlat grepp mot rasism och hatbrott - Nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott (Regeringskansliet, 2016)

Nationell strategi för romsk inkludering

Regeringen fattade 2012 beslut om en strategi för romsk inkludering under 2012-2032. Strategin är en förstärkning av minoritetspolitiken och utgångspunkten är Sveriges internationella förpliktelser kring mänskliga rättigheter. Strategins övergripande mål är att den rom som fyller 20 år 2032 ska ha likvärdiga möjligheter i livet som den som är icke-rom. Att den nationella minoriteten romer är delaktiga och har inflytande i arbetet mot antiziganism och diskriminering är centralt.

European Coalition of Cities against Racism

European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR) etablerades 2004 på initiativ av UNESCO. ECCAR bildades med det övergripande målet att involvera städer och kommuner i kampen mot rasism och alla former av diskriminering. Kärnan i ECCAR är ett program som framhåller åtaganden för medlemmarna. Genom att ingå medlemskap åtar sig kommunen att vartannat år redovisa de insatser som genomförts till den internationella styrgruppen.

Tiopunktsprogram omfattar följande åtaganden:

1. Involvera och konsultera olika aktörer och grupper för att motverka rasism och diskriminering och följa utvecklingen
2. Mät och integrera mål, statistik och indikatorer i kommunens styrsystem
3. Erbjud stöd till personer som blivit utsatta för diskriminering och rasism
4. Informera om gällande rättigheter och skyldigheter
5. Främja lika rättigheter och möjligheter i samhällslivet
6. Säkerställ icke-diskriminerande arbetsplatser och välfärdstjänster
7. Erbjud lika tillgång till bostäder och motverka diskriminering
8. Utbilda för att motverka rasism och diskriminering
9. Bidra till ett interkulturellt synsätt i samhällsplaneringen
10. Motverka hatbrott och erbjuda konflikthantering.

Denna plan byggs utifrån lokala prioriteringar av ovanstående åtaganden där insatserna kopplas till ECCAR:s tiopunktsprogram.⁵

Lokal kunskap och medskapande processer

FN:s princip om delaktighet samt utveckling av olika former för inflytande och medskapande är grundläggande för ett arbetssätt som genomsyras av mänskliga rättigheter. Invånarna ska ges möjlighet till delaktighet och inflytande i de kommunala frågor som berör dem. Under processen med att ta fram en plan för insatser mot rasism har kunskap byggts kring problembilden tillsammans med de som har erfarenheter av rasism i kontakt med Göteborgs Stad. Dialog har förts med röstbärande organisationer och aktörer och en undersökning har genomförts där berättelser om olika former av rasism inom våra verksamheter eller i kontakt med medarbetare har beskrivits, dokumenterats och analyserats (bilaga 2). Vidare har tjänstepersoner från planens styrgrupp och arbetsgrupp samt från förvaltningar och bolag deltagit på workshops tillsammans med aktörer från det civila samhället, ungdomsfullmäktige och kommunstyrelsens råd för att identifiera utvecklingsområden och insatser till planen. Ambitionen är att bygga vidare på denna process.

⁵ I ansökan om medlemskap i ECCAR (Dnr 1020/18) framgår kopplingar mellan insatser i denna plan och åtaganden inom medlemskapet.

Mål, delmål och insatser

Övergripande mål: Göteborgs Stad strävar mot ett samordnat, strategiskt och effektivt arbete mot rasism

Varje delmål bidrar till att uppfylla det övergripande målet. Under delmål 1 fokuserar planen på förflyttningarna *från tystnad till samtal* samt *från ensam till tillsammans*. Under delmål 2 riktar planen in sig på förflyttningar gällande *från dolt till synligt*, *från bristande insikt till medvetenhet* samt *från passiv till aktiv*. Insatserna under varje delmål är indelade under utvecklingsområden för Göteborgs Stad som arbetats fram under planprocessen. Nedan beskrivs först insatserna och vad som ska göras inom respektive utvecklingsområde i text. Därefter följer en tabell för respektive insats där målgrupp, ansvarig nämnd/styrelse, förväntade resultat och effekter samt uppföljning framgår.

Utvecklingsområdena med tillhörande insatser stödjer och förutsätter varandra. Under rubriken uppföljning i tabellerna framgår vad som följs upp först år 2021 och därför är prioriterat att börja med för att lägga grunden för arbete.

Utvecklingsområde

Förflyttning

Forum

Från tystnad till samtal

Samverkan

Från ensam till tillsammans

Synliggöra

Från dolt till synligt

Medvetandegöra och självreflektion

Från bristande insikt till medvetenhet

Agera

Från passiv till aktiv

Delmål 1: I Göteborgs Stads arbete mot rasism involveras aktörer och grupper som berörs.

Utvecklingsområde	Förflyttning
Forum	Från tystnad till samtal
Samverkan	Från ensam till tillsammans

Insats 1.1 a *Västsverige mot rasism*

Syftet med nätverket "*Västsverige mot rasism*" är att bidra till ett systematiskt arbete för att garantera att Göteborgs Stad, Västra Götalandsregionen och Länsstyrelsen Västra Götaland respekterar, skyddar och främjar mänskliga rättigheter, demokrati och hållbarhet genom att motverka rasism och diskriminering i Västra Götaland. *Västsverige mot rasism* kommer att arbeta utifrån ECCAR:s tiopunktsprogram och samverkan berör främst följande punkter:

1. Involvera olika aktörer och grupper för att motverka diskriminering
2. Mäta och integrera mål, statistik och indikatorer i styrsystem
4. Informera om gällande rättigheter och skyldigheter
6. Säkerställa icke-diskriminerande arbetsplatser och välfärdstjänster
8. Utbilda för att motverka rasism och diskriminering

Insats 1.1 a	Etablera nätverket <i>Västsverige mot rasism</i>
Målgrupp	Göteborgs Stad, Länsstyrelsen, Västra Götalandsregionen
Ansvar	Kommunstyrelsen (stadsledningskontoret deltar i nätverkets styrgrupp)
Resultat	Ett lärande nätverk som tillsammans praktiskt prövar, lär av varandra, utvecklar kunskap samt följer upp utifrån lokala prioriteringar och arbetar utifrån punkt 1, 2, 4, 6 och 8 i ECCAR:s tiopunktsprogram.
Effekt	Offentliga aktörer stärkta i att identifiera och motverka rasism. Ökad kompetens kring frågorna, stärkt samverkan med civila samhället och långsiktigt minskad rasism och diskriminering som servicelämnare och arbetsgivare.
Uppföljning	Årliga aktivitetsplaner tas fram och följs upp. År 2021 och 2023

Insats 1.1 b *Skapa en referensgrupp för arbetet mot rasism*

En referensgrupp på tjänstepersonnivå får i uppdrag att agera rådgivande och omvärldsbevakande utifrån kunskap och kompetens för stadens arbete mot rasism inom denna plan samt för medlemskapet i ECCAR.

Insats 1.1 b	Skapa en referensgrupp för arbetet mot rasism
Målgrupp	Göteborgs Stad, organisationer och aktörer från civila samhället i Göteborg som representerar identifierade grupper i den nationella planen, Göteborgs universitet, interreligiösa råd, Göteborgs Stads råd för den nationella minoriteten romer, fackliga representanter, polisens demokrati- och hatbrottsgrupp m.fl.
Ansvar	Kommunstyrelsen

Resultat	Etablerad referensgrupp med tydligt uppdrag. Möjlighet till delaktighet och inflytande. Kunskapshöjande forum och samverkan.
Effekt	Etablerade kontakter över samhälleliga sektorer. Förtroendeskapande.
Uppföljning	År 2021 och 2023

Insats 1.2 Kontaktpersoner och nätverk

Respektive nämnd och styrelse med ansvar för insatser i denna plan får i uppdrag att återkoppla till stadsledningskontoret med kontaktpersoner för uppföljning, kommunikation och möjlighet till deltagande i nätverk. Genom ett nätverk kan planens framsteg kommuniceras och fler med liknande utmaningar gå samman för lärande och utveckling att ta sig an strukturella hinder samt diskutera vanligt uppkomna situationer inom kommunal förvaltning. Förhoppningen är att deltagarna kan fungera som multiplikatorer ut i stadens organisation och möjliggöra för synergieffekter och stöd till utbyte av erfarenheter. Nätverkets inriktning utvecklas utifrån planen som helhet, en deltagande ansats och uppkomna behov.

Insats 1.2	Utse kontaktpersoner och skapa nätverk
Målgrupp	Nämnder och styrelser med ansvar för insatser i planen
Ansvar	Kommunstyrelsen
Resultat	Ett aktivt nätverk samt en kanal för kvalitativ uppföljning.
Effekt	Förbättrad kommunikation, delaktighet och ökat lärande och utbyte inom staden för att tillsammans jobba mot rasism och diskriminering.
Uppföljning	År 2021 och 2023

Insats 1.3 Bidra till ett interkulturellt synsätt i stadens utveckling och lokala beslutsfattande

Denna insats handlar om att erbjuda likvärdiga förutsättningar för olika grupper att vara delaktiga i samhällets utveckling och få möjlighet till inflytande över beslut som berör sina egna liv. Invånarnas tillit till förvaltningen och omvänt är en förutsättning för delaktighet och inflytande. Delaktighet förstås som att våga ta risken att engagera sig i en relation med andra och inflytande som att våga ta risken att låta oss påverkas av andra.⁶ Stadens medborgardialoger och andra processer för inflytande bör ha ett tydligt interkulturellt fokus och eftersträva delaktighet från olika grupper i samhället utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Dialogen bör med fördel rikta sig till informella eller formella ledare inom det lokala civila samhället som kan fungera som en kanal till en bredare målgrupp.

Insats 1.3	Bidra till ett interkulturellt synsätt i stadens utveckling och lokala beslutsfattande
Målgrupp	Lokalt förtroendevalda och tjänstepersoner
Ansvar	Stadsdelsnämnder samt andra nämnder som för dialog med medborgare
Resultat	Likvärdiga förutsättningar till ett aktivt deltagande i demokratiska processer för inflytande

⁶ Tillit förstås här som villigheten att vara sårbar baserat på positiva förväntningar på andras beteenden och intentioner (Tillitens roll i områdesutveckling, en studie av Hammarkullesatsningen. Stina Hansson, Institutionen för Globala Studier, Göteborgs Universitet, 2018)

Effekt	Ökad tillit till kommunen, ökad tillgång och nyttjande av Göteborgs Stads tjänster, bättre förståelse och kommunikation mellan förvaltning och invånare, ökat inflytande över frågor som berör befolkningen
Uppföljning	År 2021 och 2023

Delmål 2: Göteborgs Stad synliggör, uppmärksammar och agerar mot rasism, som arbetsgivare och servicelämnare så väl som demokrati- och samhällsaktör

Utvecklingsområde	Förflyttning
Synliggöra	Från dolt till synligt

Indikatorer för delmål 2	Anmälningar i Lisa (eller liknande system för arbetsmiljöfrågor) Svar på frågor om kränkningar och trakasserier i medarbetarenkäten, samt liknande frågeställningar i brukar-, elev- och kundenkäter samt medborgarundersökningar. Insats 2.1, 2.4 och 2.10 kan bidra med ytterligare indikatorer.
---------------------------------	--

Insats 2.1 *Baseline studie*

En baseline studie är en undersökning som görs för att få ett initialt tillstånd att utgå ifrån och underlag att mäta planens resultat gentemot. Det handlar om att få ett nuläge för de tio åtaganden som ett medlemskap i ECCAR innebär samt över de indikatorer som uppföljningen av denna planen kommer att mäta resultat och effekter gentemot år 2023. Staden har bland annat tillgång till existerande data om kränkningar och trakasserier från olika enkäter, men studien behöver också genomföra kompletterande undersökningar. Detta för att få en bredare bild och fördjupad nulägesanalys som syftar till att kartlägga och förstå hur arbetet mot rasism ser ut i Göteborgs Stad i dagsläget och hitta luckor där vi behöver utveckla arbetet för att uppfylla planens mål, men också identifiera områden där faktaunderlag idag är bristfälligt.

Insats 2.1	Genomföra en baselinestudie
Målgrupp	Samtliga nämnder och styrelser
Ansvar	Kommunstyrelsen
Resultat	Genomförd studie och ett utgångsläge att mäta planens resultat gentemot
Effekt	Synliggör kränkningar och trakasserier samt mångfald i organisationen. Kartläggning och förståelse för hur arbetet mot rasism ser ut. Ökad kunskap och medvetenhet om utvecklingsområden för arbetet. Bättre möjlighet till uppföljning.
Uppföljning	År 2020 – redovisning till referensgrupp. År 2023.

Insats 2.2 *Vidga normen i praktiken*

Länsstyrelsen i Stockholm har jobbat fram en modell för att jobba med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen som heter *Vidga normen i praktiken*. Vidga normen tar fasta på skillnaderna i utfall på arbetsmarknaden och applicerar metoder för att synliggöra och motverka diskrimineringen

bakom dessa skillnader. Fokus ligger på förändrade praktiker och en inkluderande organisationskultur. Genom att jobba med *Vidga normen i praktiken* ökar organisationen sin kunskap och medvetenhet om begränsande normer kring hudfärg. Det handlar om att utbilda, mäta utfall och vidta åtgärder för att komma till rätta med de hinder i organisationen som bidrar till att staden går miste om nödvändig kompetens och personella resurser.

Utifrån följande fem steg bedrivs ett förebyggande och främjande arbete genom en ständigt pågående process.

- Undersök – finns det risker för diskriminering, repressalier eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter?
- Analysera – varför ser det ut som det gör?
- Åtgärda – vilka åtgärder behöver vidtas och vem har ansvaret att genomföra dem?
- Följ upp och utvärdera – hur har arbetet och de planerade åtgärderna fungerat? Har riskerna för diskriminering minskat? Behövs fler eller andra åtgärder?
- Processtöd för kunskaphöjning - det finns en stor okunskap om hur begränsande normer och praktiker kring hudfärg gör att svenskar inte har jobb som motverkar deras kompetensnivå.

Insats 2.2	Pilotprojekt <i>Vidga normen i praktiken</i>
Målgrupp	Chefer, HR-avdelningar, medarbetare
Ansvar	Pilot i 3 nämnder och/eller styrelser
Resultat	Kompetenshöjda/stärkta medarbetare och chefer gällande begränsande normer och praktiker med avseende på hudfärg. Stärkta i att arbeta med och att motverka effekterna av dem. En mer inkluderande organisationskultur.
Effekt	Göteborgs Stad är attraktiv som arbetsgivare för alla grupper i samhället. På längre sikt en ökad representation inom den kommunala förvaltningen, både vertikalt (gällande befattningar) och horisontellt (yrkeskategorier), som speglar samhället.
Uppföljning	Inom projektet samt år 2023

Insats 2.3 Metoder för insamling av underlag och uppföljning

I den fjärde rapporten från FN:s rasdiskrimineringskonvention⁷ rekommenderas Sverige bland annat att tillgängliggöra data utifrån olika indikatorer för att kunna följa upp tillgång till rättigheter för olika grupper i samhället. Göteborgs Stad utreder förutsättningarna att utveckla och använda nya metoder för insamling av underlag och uppföljning av insatser utifrån fler variabler. Utredningen bör genomföras i dialog med olika minoritetsgrupper.

Insats 2.3	Utreda förutsättningar att utveckla och använda nya metoder för insamling av underlag och uppföljning av insatser utifrån fler variabler
Målgrupp	Förvaltningar och bolag
Ansvar	Kommunstyrelsen
Resultat	En utredning som ger staden vägledning om nya metoder för insamling och möjligheter för uppföljning
Effekt	Ökad kunskap.

⁷ CERDs Concluding observations on the combined twenty-second and twenty-third periodic reports of Sweden

Uppföljning	År 2020 - redovisning till referensgruppen och år 2023
--------------------	--

Insats 2.4 Införa frågor om rasism i trygghetsundersökningar

I dagsläget utför stadsdelarna Trygghetsundersökningar med olika utformning, fokus, omfattning och frekvens. Nationell statistik från Brottsförebyggande rådet visar att en majoritet av brotten med hatbrottsmotiv är av rasistisk karaktär och sker i det offentliga rummet.⁸ Rasism som otrygghetsfaktor fångas idag inte upp i stadsdelarnas Trygghetsarbete och frågorna i undersökningarna bör därför kompletteras så att olika personers utsatthet och hatbrott mot dem synliggörs och blir en del av det trygghetsfrämjande och brottsförebyggande arbetet.

Insats 2.4	Frågor om rasism införs i stadens trygghetsundersökningar
Målgrupp	Invånare
Ansvar	Social resursnämnd, stadsdelsnämnder
Resultat	Underlag som synliggör eventuell problematik.
Effekt	Medvetenhet om rasism som otrygghetsfaktor och större möjlighet att arbeta förebyggande. På sikt, upplevd rasism minskar.
Uppföljning	År 2021 och år 2023

Insats 2.5 Tillgängliggöra information om arbetet mot rasism och anmälningsprocesser på webben

Transparens och ansvar är två viktiga principer för att främja att mänskliga rättigheter integreras i genomförandet av offentlig verksamhet. Alla invånare och anställda ska kunna ta reda på vart de kan vända sig om de vill påpeka brister eller upplever att de inte fått sina rättigheter tillgodosedda. Information om rättigheter, skyldigheter, arbetet mot rasism och kanaler för anmälan när man anser att rättigheter kränkts för respektive förvaltning och bolag tillgängliggörs och publiceras på stadens hemsida, www.goteborg.se. Förutsätter att insatsen 2.11 är genomförd.

Insats 2.5	Tillgängliggöra information om arbetet mot rasism och anmälningsprocesser på webben
Målgrupp	Invånare
Ansvar	Nämnden för konsument och medborgarservice
Resultat	Tillgänglig information på webben med hänvisning vart en kan vända sig för olika frågor kopplat till rasism
Effekt	Ansvar tydliggörs. En väg in.
Uppföljning	År 2021 och år 2023

⁸ Hatbrott 2016 (Brå, Rapport 2017:11)

Utvecklingsområde	Förflyttning
Medvetandegöra och självreflektion	Från bristande insikt till medvetenhet

Insats 2.6 Utveckla introduktions- och ledarskapsutbildningar

I Göteborgs Stad arbetsmiljö- och medarbetarpolicy läggs grunden för stadens anställdas uppdrag. Nyanställda i stadens organisation, såväl chefer som medarbetare, får idag i olika omfattning ta del av introduktions- och ledarskapsutbildningar. Lagstiftningen som är relevant för alla förvaltningar och bolag i arbetet med att motverka rasism är diskrimineringslagen och kraven på aktiva åtgärder, samt arbetsmiljölagen. Utgångspunkten är att ingen ska behöva utsättas för rasism på stadens arbetsplatser och i verksamheterna. Via introduktions- och ledarskapsutbildningar för chefer och medarbetare ska det stöd som finns att tillgå tillgängliggöras och de rutiner och riktlinjer för att agera mot rasism och diskriminering kommuniceras (se insats 2.11).

Insats 2.6	Utveckla introduktions- och ledarskapsutbildningar
Målgrupp	Nyanställda medarbetare och chefer
Ansvar	Nämnden för intraservice och kommunstyrelsen
Resultat	Medarbetare och chefer har kunskap om mänskliga rättigheter, diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen, stadens förhållningssätt och medvetenhet om ansvaret som följer med det offentliga uppdraget. Trygghet i hur rasism ska motverkas och hur anställda ska agera vid uppkomna situationer.
Effekt	Tydligare organisationskultur, uppdragsmedvetenhet. På lång sikt mindre diskriminering och färre anmälningar gällande kränkningar, trakasserier och kränkande särbehandling
Uppföljning	År 2021 och år 2023

Insats 2.7 Leda reflekterande samtal kring rasism och diskriminering med medarbetare

Under processen med att ta fram planen har medarbetare i staden vittnat om situationer där de själva eller kollegor blir utsatta för rasism. Det kan ske såväl mellan medarbetare och mellan chefer och medarbetare, som från brukare till medarbetare och tvärtom. Alla, medarbetare så väl som chefer, behöver god kunskap om hur en förväntas att agera utifrån lagstiftning och vem som har ansvar när olika situationer av rasistisk karaktär förekommer. Chefer och medarbetare behöver känna trygghet i, och ha en beredskap för hur anställda i staden ska agera mot rasism och stå upp för kollegor anställda i Göteborgs Stad utifrån alla människors lika värde (se insats 2.11).

Insats 2.7	Säkerställa att chefer känner sig trygga i att leda reflekterande samtal kring rasism och diskriminering med medarbetare. Både i förebyggande syfte och vid uppkomna situationer av rasistisk karaktär.
Målgrupp	Chefer (och indirekt medarbetare)
Ansvar	Samtliga nämnder och styrelser
Resultat	Fördjupat samtal och gemensam reflektion och lärande. Tydliggörande om det offentliga uppdraget och ansvaret utifrån mänskliga rättigheter, diskrimineringslag och arbetsmiljölagen – nolltolerans mot rasism.

Effekt	Samtal om komplexa frågor och dilemman stärker anställda i att agera utifrån lagstiftning och Göteborgs Stads ansvar och förhållningssätt vid uppkomna situationer. Tydligare organisationskultur.
Uppföljning	År 2021 och år 2023

Insats 2.8 Utbildningar mänskliga rättigheter, rasism och strukturell diskriminering

De kontaktpersoner som utses hos ansvariga nämnder och styrelser sammanfattas i nätverk för kommunikation, lärande och utveckling (se insats 1.2). Detta nätverk får ta del av utbildningar om mänskliga rättigheter, rasism och strukturell diskriminering för att skapa en gemensam grund att utgå ifrån. Det kan gälla gemensamma begrepp, lagstiftning, lärdomar från processen att ta fram planen och samsyn kring frågorna hos samtliga ansvarsställen i denna plan.

Insats 2.8	Utbildningar om mänskliga rättigheter, rasism och strukturell diskriminering
Målgrupp	Kontakt- och nyckelpersoner inom stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och bolag
Ansvar	Nämnden för intraservice
Resultat	Ökad kunskap om rasismens mekanismer och konsekvenser, medvetenhet om strukturella hinder för likvärdig service. Ökad förmåga till självreflektion.
Effekt	Rasismen uppmärksammas och motverkas.
Uppföljning	Utvärdering efter utbildningar. Upplägg om egna mål för verksamhetens/uppdragets utveckling efter genomgången utbildning som följs upp efter 3 månader. Stöttning kan ges från nätverket (se insats 1.2) utifrån de svårigheter som uppkommit.

Insats 2.9 Förhöjd kunskap om rasismens konsekvenser på hälsa, trygghet och jämlikhet

Satsningar görs i Göteborgs Stad för en jämlik och trygg stad. Rasism påverkar människors trygghet, hälsa och livsvillkor. Både den rasism som sker direkt mellan människor som får konsekvenser på människors psykiska och fysiska hälsa, men också det som ligger dolt i strukturer och som påverkar invånarens likvärdiga tillgång till offentliga resurser och kvalitativa välfärdstjänster samt lika möjligheter i samhälls- och arbetslivet. Genom kompetenshöjande insatser fördjupas medvetenheten kring strukturell rasism som en faktor som påverkar olika gruppers hälsa, känsla av trygghet, tillhörighet och social sammanhållning. Säkerställ och kvalitetssäkra att rasism och diskriminering tas upp som faktorer som påverkar trygghet, jämlikhet och hälsa vid kompetenshöjande insatser på de teman (nära koppling till insats 2.4)

Insats 2.9	Säkerställ och kvalitetssäkra att rasism och diskriminering tas upp som faktorer som påverkar trygghet, jämlikhet och hälsa vid kompetenshöjande insatser på temana
Målgrupp	Olika styrgrupper, referensgrupper, samordningsgrupper och arbetsgrupper inom trygghets- och jämlikhetsarbetet i staden
Ansvar	Social resursnämnd, stadsdelsnämnder
Resultat	Rasismen uppmärksammas och motverkas.

Effekt	Ökad medvetenhet och fokus på strukturella hinder för jämlikhet, hälsa och trygghet.
Uppföljning	År 2021 och år 2023

Utvecklingsområde	Förflyttning
Agera	Från passiv till aktiv

Insats 2.10 Formulär för anmälan och riktlinjer för hantering och sanering av rasistiskt klotter, symboler och hatpropaganda i kommunala verksamheter, bostadsbolag och det offentliga rummet

Rutiner/riktlinjer ses över och utvecklas så att klotter av rasistisk karaktär och hatpropaganda prioriteras och polisanmäls. Formulären för anmälan ska vara tillgängliga och enkla att använda för göteborgaren. Ambitionen bör vara "en väg in" oavsett ansvarig nämnd eller bolag.

Insats 2.10	Se över formulär för anmälan och riktlinjer för hantering och sanering av rasistiskt klotter, symboler och hatpropaganda
Målgrupp	Invånare/brukare/elev/klient och anställda i Göteborgs Stad
Ansvar	Nämnden för park och natur, Trafiknämnden, Lokalnämnden, Fastighetsnämnden, Framtiden AB
Resultat	Ett transparent, lättillgängligt och effektivt anmälningsförfarande
Effekt	Fler polisanmälningar för hatbrott, färre rasistiska symboler i göteborgarens åsyn
Uppföljning	År 2021 och 2023

Insats 2.11 Utveckla det systematiska arbetsmiljö- och kvalitetsarbetet med rutiner för agerande vid uppkomna situationer av rasistisk karaktär

När rasism förekommer, oavsett vem som utsätter och utsätts, så ska det vara lätt att hitta information om hur en ska gå tillväga, både utifrån förvaltningens/bolagets och brukarens perspektiv. Ett effektivt och transparent system och rutiner, omhändertagande och ansvarsfördelning utifrån lagstiftning ska tas fram.

- Vilket ansvar respektive funktion har och vad som ska göras
- Hur brukare/elev/vårdnadshavare/medarbetare kan rapportera rasistiska situationer
- Hur den uppkomna situationen ska utredas, åtgärdas och dokumenteras

Dessa rutiner och system för anmälningar tas fram inom befintlig arbetsmiljöprocess samt som del av det systematiska kvalitetsarbetet i verksamheterna. Materialen ska tillgängliggöras och bli kända i organisationen men också för brukare och invånare genom att publiceras digitalt på hemsidor samt via de kontaktytor verksamheterna har med brukare och invånare.

Insats 2.11	Utveckla det systematiska arbetsmiljö- och kvalitetsarbetet med rutiner för agerande vid uppkomna situationer av rasistisk karaktär
Målgrupp	Invånare/brukare/elev/klient och anställda i Göteborgs Stad

Ansvar	Samtliga nämnder och styrelser
Resultat	Tydligt signalsystem och transparenta kanaler för anmälningsförfarande vid händelser av rasistisk karaktär
Effekt	Synliggörande och medvetenhet om omfattning och ansvar.
Uppföljning	Årvis sammanställning och analys av anmälningar på respektive förvaltning och bolag som en del av planering- och uppföljningsprocessen för verksamhetsutveckling och inom systematiskt arbetsmiljöarbete. Inom processuppföljning och utvärdering år 2021 samt 2023.

Insats 2.12 Förstärkt fokus på förskolans och skolans demokrati- och värdegrundsuppdrag

Förskolan och skolan har ett tydligt demokratiskt uppdrag. Under sin utbildning ska barn och elever utveckla de kunskaper och förmågor som behövs för att agera som aktiva demokratiska medborgare, men också utveckla de värden som det svenska samhället vilar på⁹. Utbildningens mål är att barn och elever ska stå upp för alla människors lika värde, rättigheter och möjligheter. Målet är också att ta avstånd från idéer och handlingar som strider mot dessa värden. Det kan handla om olika former av kränkande behandling, diskriminering och förtryck så som rasism. Rasism motverkar barns och elevers studiero, trygghet och likvärdiga möjligheter till att lära och utvecklas.

Ett förstärkt fokus på förskolans och skolans demokrati- och värdegrundsuppdrag i alla verksamheter handlar om att genom utbildning, stöd och samtal stärka lärare, pedagoger och skolpersonal.

Insats 2.12	Förstärkt fokus på förskolans och skolans demokrati- och värdegrundsuppdrag
Målgrupp	Skolledning, rektorer, lärare, pedagoger och personal på skolan
Ansvar	Förskolenämnden, grundskolenämnden, utbildningsnämnden
Resultat	Tydligare fokus på demokrati- och värdegrundsfrågor
Effekt	Aktiva demokratiska medborgare som tar avstånd från idéer och handlingar som strider mot alla människors lika värde, rättigheter och möjligheter
Uppföljning	År 2021 och 2023

Insats 2.13 Motverka hat och hot på nätet och erbjuda stöd för utsatta

Utsatthet på nätet kan innebära att barn och unga konfronteras med till exempel rasistiskt och kränkande innehåll. Redan utsatta grupper och individer upplever en ökad utsatthet. När ett barn eller elev kränks eller trakasseras på nätet och det har koppling till skolans verksamhet, har skolan skyldighet att utreda och vidta aktiva åtgärder för att detta ska upphöra. Det kan till exempel handla om sådant som händer på vägen till eller från verksamheten eller i sociala medier. Det gäller kränkande behandling från andra barn och elever och från skolans personal, men även från till exempel vårdnadshavare. Skolorna ska tydliggöra för anställda samt elever och vårdnadshavare hur de arbetar för att motverka hat och hot på nätet samt vilket stöd som finns att få från exempelvis elevhälsan.

Insats 2.13	Riktlinjer för att motverka hat och hot på nätet och erbjuda stöd för utsatta tas fram
--------------------	---

⁹ Att motverka rasism i förskolan och skolan (Arneback & Jämte, 2017)

Målgrupp	Elever och vårdnadshavare
Ansvar	Grundskolenämnden, Utbildningsnämnden
Resultat	Framtagna och kommunicerade riktlinjer
Effekt	Tydlighet kring förvaltningarnas ansvar och vilket stöd som finns att tillgå. Information till elever och vårdnadshavare om hur kränkningar på nätet bör tas om hand. Information om ansvar och stöd tillgängliggörs genom publicering på stadens hemsida.
Uppföljning	År 2021 och 2023.

Insats 2.14 Utbilda i civilkurage på högstadie- och gymnasieskolor

I Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet (LGR 11) framhävs att skolans mål är att varje elev

- tar avstånd från att människor utsätts för diskriminering, förtryck och kränkande behandling, samt medverkar till att hjälpa andra människor,
- kan leva sig in i och förstå andra människors situation och utvecklar en vilja att handla också med deras bästa för ögonen

Genom att ge lärare och elever verktyg att stå upp för varandra och alla människors lika värde så stöttas den utsatte och rasistiska uttrycksformer kan brytas i ett tidigt skede. Genom att praktiskt träna på att hantera rasistiska situationer på ett säkert och effektivt sätt stärks elever och lärare i att agera mot alla former av kränkningar.

Insats 2.14	Utbilda i civilkurage på högstadie- och gymnasieskolor
Målgrupp	Elever och lärare
Ansvar	Grundskolenämnd och utbildningsnämnd med stöd av Levande historia
Resultat	Skolor deltar i kurser
Effekt	En större andel elever och lärare känner igen rasistiska uttryck och känner sig trygga i att uppmärksamma och agera mot rasism. Normalisering av rasism begränsas.
Uppföljning	År 2021 och 2023.