



Handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad

Till Göteborgs kommunfullmäktige

Kommunstyrelsens förslag

Kommunstyrelsen tillstyrker stadsledningskontorets förslag i tjänsteutlåtande den 29 april 2016 och föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

1. Handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad, i enlighet med bilaga 1 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, fastställs.
2. Kommunfullmäktiges uppdrag 2014-11-27, § 7 om att ta fram en övergripande strategisk handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling förklaras fullgjort.

Vid behandlingen av ärendet i kommunstyrelsen antecknade representanterna från S, MP och V som yttrande en skrivelse från den 18 maj 2016.

Lars Hansson (SD) antecknade som yttrande en skrivelse från den 18 maj 2016.

Göteborg den 18 maj 2016
Göteborgs kommunstyrelse

Ann-Sofie Hermansson

Jonas André



Yttrande S, MP, V

Kommunstyrelsen

Ärende 2.1.11

2016-05-18

Yttrande angående handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad

Remissvaren visar att det finns ett stort engagemang i staden för att arbeta med mänskliga rättigheter. De visar också att det finns ett stort behov av att integrera arbetet med mänskliga rättigheter i stadens systematiska arbete, vilket förutsätter ett centralt strategiskt stöd.

Vi vill framhålla vikten av att jämställdhetsarbetet måste utgöra en del av arbetet med mänskliga rättigheter. Att arbetet med jämställdhet och mänskliga rättigheter samordnas, så som föreslås i handlingsplanen, är en nödvändighet. Stadsledningskontorets oro, att denna samordning skulle försvaga och osynliggöra jämställdhetsarbetet, är obefogad enligt vår mening. Staden arbetar för närvarande med att ta fram en strategisk plan för jämställdhet som ska vara klar senare i år.

Vidare instämmer vi i vad som framhålls i handlingsplanen; att människor som bor, verkar och vistas i Göteborg känner till att de mänskliga rättigheterna är deras, liksom sitt eget ansvar för att respektera andra personers rättigheter. I samband med detta vill vi särskilt påpeka hur viktigt det är att informera alla invånare, gamla som nya, om deras rättigheter. Detsamma gäller asylsökande och andra nyanlända, som efterfrågar sådan information.

Därtill är det angeläget att staden har ett gemensamt, inkluderande språkbruk.

Slutligen vill vi särskilt framhålla att det händer många bra saker på nationell nivå, vilket kommer att förstärka stadens arbete med mänskliga rättigheter ytterligare. T.ex. en ny diskrimineringslag, strategin för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Sverige med förslag på en oberoende MR-institution samt barnkonventionen som svensk lag.

Handlingsplan för arbetet med MR i Göteborgs Stad

SD har haft många yttranden och yrkanden om arbetet med MR i Göteborgs stad. Bland annat om CEMR-deklarationen.

Sverigedemokraterna har gång på gång hävdad att det råder diskrepans mellan diskrimineringslagen¹ och deklarationen om mänskliga rättigheter.

SD har motionerat i Sveriges Riksdag² om att om att införa politisk åskådning som en diskrimineringsgrund.

Bakgrunden till kritiken finns i den skyddande diskrimineringsgrunden ”*Religion eller annan trosuppfattning*” Där följande formulering finns:

”Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddhism, ateism och agnosticism.

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.”

Vi kan konstatera att det klart och tydligt framgår att ”politisk åskådning” inte ingår i diskrimineringslagen

¹ http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567

² http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/politisk-askadning-som-diskrimineringsgrund_H3022038

Beskrivning av diskrepans mellan de sju diskrimineringsgrunderna och diskrimineringslagen å ena sidan och artikel 7 artikel 2 och artikel 30 å andra sidan i de mänskliga rättigheterna

Eftersom diskrimineringsgrunden ”politisk åskådning” inte omfattas av diskrimineringslagen, samtidigt som man gång på gång refererar till de mänskliga rättigheterna har Göteborg målat in sig i ett hörn som man inte kommer ur. Det går inte att stolt hävda att man grundar sitt arbete på de mänskliga rättigheter samtidigt som man med ett kirurgiskt ingrepp plockar bort ”politisk åskådning” med en pincett.

Här finns vi alltså problemets kärna som SD ständigt återkommer till.

Om man läser de Mänskliga rättigheterna noga står det klart och tydligt i

Artikel 7

Alla är lika inför lagen och är berättigade till samma skydd av lagen utan diskriminering av något slag. Alla är berättigade till samma skydd mot alla former av diskriminering som strider mot denna förklaring och mot varje anstiftan till sådan diskriminering.

LÄS: Alla är berättigade till samma skydd av lagen utan diskriminering

Artikel 2

*Var och en är berättigad till alla de rättigheter och friheter som uttalas i denna förklaring utan åtskillnad av något slag, såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, **politisk eller annan uppfattning**, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt....”*

Och som knorr på slutet i den sista deklARATIONEN av de mänskliga rättigheterna kan man läsa:

Artikel 30

Ingenting i denna förklaring får tolkas som att det innebär en rätt för en stat, en grupp eller en enskild person att ägna sig åt en verksamhet eller att utföra en handling som syftar till att omintetgöra någon av de rättigheter eller friheter som anges i förklaringen.

Vi tolkar artikel 30 som att Göteborg indirekt omintetgör rättigheten eller friheten till politisk åskådning utan att bli diskriminerad när man utlämnar detta som en diskrimineringsgrund i sina dokument. Tydligast framgår detta när ”politisk åskådning” inte ingår i de sju diskrimineringsgrunderna.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2016-04-29
Diarienummer 0454/15
Repronummer 131/16

HR

Avdelningen för mänskliga rättigheter
Inger Rydström
Telefon 031-368 04 35
E-post: inger.rydstrom@stadshuset.goteborg.se

Handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad fastställs i enlighet med bilaga 1 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.
2. Kommunfullmäktiges uppdrag 2014-11-27, § 7 om att ta fram en övergripande strategisk handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Kommunfullmäktige beslutade 2014-11-27, § 7, efter yrkande från (M), (FP) och (KD), dels att avslå kommunstyrelsens förslag om Program för det strategiska arbetet med mänskliga rättigheter i Göteborgs Stad 2014-2021, och dels att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram ett nytt förslag på övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

Ett tjänsteutlåtande med nytt förslag arbetades fram på stadsledningskontoret och sändes, utan eget ställningstagande från kommunstyrelsen, ut på remiss.¹

Remissförfarandet har samordnats med remissen kring ärendet "Förändrings- och budgetanpassningsarbete vid stadsledningskontoret avseende Mänskliga rättigheter".² Samtliga nämnder, styrelser samt kommunstyrelsens sex råd har beretts möjlighet att yttra sig över förslaget.

För att förverkliga de mänskliga rättigheterna föreslår stadsledningskontoret att den handlingsplanen som tas fram inriktas på stöd inom två strategiska huvudområden;

1. Organisatorisk etablering med fokus på mänskliga rättigheter i processer för planering, budget och uppföljning.
2. Organisatorisk etablering med fokus på infrastruktur för kunskap, kompetens och lärande.

¹ Dnr 0454/15

² Dnr 1159/15, Rnr 174/15

För att nå organisatorisk etablering inom varje huvudområde innehåller handlingsplanen förslag på insatser och konkreta aktiviteter för stadens nämnder och styrelser, i enlighet med bilaga 1 till detta tjänsteutlåtande. Handlingsplanen föreslås gälla tills vidare.

Ekonomiska konsekvenser

En bärande del av förslaget är att bidra till förbättrad ledning, samordning och uppföljning av de mänskliga rättigheterna samt ökad kunskap och kompetens på alla nivåer och i samtliga nämnder och styrelser. Uppbyggnad av stadens kompetensplattform som bl.a. innefattar IT-baserad utbildning, ett flertal fördjupningsstudier och utvecklingsarbeten genererar kostnader för nämnder, styrelser och för kommunstyrelsen. Stadsledningskontoret bedömer dock att ett långsiktigt genomslag för ett MR-perspektiv i stadens verksamheter och personalpolitik sannolikt bidrar till kvalitetsutveckling och effektivare verksamhet, med minskade kostnader som följd.

Barnperspektivet

Genom organisering och utveckling av ett systematiskt MR-arbete säkerställs kunskap och ökad medvetenhet om barns olika förutsättningar och behov samt ökad kunskap om Barnkonventionen, dess innehåll och skrivningar om barnets rättigheter samt kommunens skyldigheter.

Jämställdhetsperspektivet

I den föreslagna planen för mänskliga rättigheter kopplas jämställdhet och mänsklig rättigheter samman och arbetet samordnas. Ett sådant tillvägagångssätt kan medföra att jämställdhetsarbetet osynliggörs och därmed riskerar att försvagas.

I kommunfullmäktiges uppdrag som ligger till grund för detta ärende, samt i yttranden från många av stadens nämnder och styrelser framhålls vikten av att fortsatt säkerställa jämställdhetsarbetet. Bedömningen är att detta görs genom fortsatt arbete med strategin jämställdhetsintegrering och ambitionen att staden ska ha ett jämställdhetsperspektiv på olika jämlikhetsfrågor, precis som yrkandet till detta ärende anger.³

Mångfaldsperspektivet

Arbetet för MR är en integrerad och viktig del av stadens arbete med att säkerställa en god och likvärdig service till alla stadens medborgare. Ett sammanhållet arbete för mänskliga rättigheter på stadsledningskontoret, väl integrerat i styrnings- och ledningsprocesser och med systematiskt arbete för kunskap och kompetens har goda förutsättningar att bidra till att rättigheterna förverkligas för alla medborgare i staden, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, könsidentitet och könsuttryck, funktionalitet och ålder.

Miljöperspektivet

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på förslaget utifrån miljöperspektivet.

³ Yrkande (M) (FP) (KD) 2014-09-24

Omvärldsperspektivet

En ny diskrimineringslag som omfattar ett ramverk för aktiva åtgärder för samtliga sju diskrimineringsgrunder föreslås gälla från 1 januari 2017. Förslaget behandlas för tillfället av lagrådet.

Regeringen aviserade 2015 att man avser att återkomma till riksdagen med en ny strategi för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Sverige. I strategin kommer bland annat finnas förslag på en oberoende MR-institution med uppdrag att granska hur de mänskliga rättigheterna efterlevs i Sverige. Ambitionen med en MR-institution är att följa hur dessa rättigheter respekteras av bland annat kommunerna samt att vidta åtgärder för att bidra till en ökad medvetenhet om rättigheterna. Skrivelsen är enligt uppgift från Kulturdepartementet under beredning och bedöms kunna presenteras för riksdagen tidigast sommaren 2016.

I februari 2016 lämnade Barnrättsutredningen över betänkandet *Barnkonventionen blir svensk lag* till regeringen.⁴ Utredningen har särskilt kartlagt områden där barn befinner sig i en utsatt situation och där myndighetsbeslut kan få stora konsekvenser som:

- barn i migrationsprocessen
- stöd och service till barn med funktionsnedsättning
- barn som har bevittnat våld inom familjen
- barn som har utsatts för våld inom familjen

Barnkonventionen föreslås bli svensk lag den 1 januari 2018.

Bilaga 1

Handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad.

Bilaga 2

Protokollsutdrag KF 2014-11-27 § 7

Bilaga 3

Yrkande (M), (FP), (KD) 2014-09-24.

Bilaga 4

Tjänsteutlåtande ”Nytt förslag på övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling”, Dnr 0454/15.

Bilaga 5

Protokollsutdrag remissvaren (hela remissvaren finns att tillgå i kommunstyrelsens sammanträdesrum).

⁴ SOU 2016:19

Ärendet

Kommunfullmäktige beslutade 2014-11-27, § 7, efter yrkande från (M), (FP) och (KD), dels att avslå kommunstyrelsens förslag om Program för det strategiska arbetet med mänskliga rättigheter i Göteborgs Stad 2014-2021, och dels att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram ett nytt förslag på övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

Ett tjänsteutlåtande med nytt förslag arbetades fram på stadsledningskontoret (SLK) och sändes, utan eget ställningstagande från kommunstyrelsen, ut på remiss.⁵

Samtliga nämnder, styrelser samt kommunstyrelsens sex råd har beretts möjlighet att yttra sig om förslaget och synpunkterna är nu omhändertagna, analyserade och utgör underlag till förslaget om handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna (härefter även benämnt MR) i Göteborgs Stad.

Handlingsplanen biläggs i bilaga 1 till detta tjänsteutlåtande.

Stadsledningskontoret föreslår i detta tjänsteutlåtande att kommunstyrelsen och kommunfullmäktige beslutar att fastställa stadsledningskontorets förslag ”*Handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad*” samt att kommunfullmäktige förklarar ärendet för fullgjort.

Bakgrund

Ärendet går tillbaka till 2008 då Firas Almesri (MP) i en motion föreslog att Göteborgs Stad skulle ta fram ett övergripande handlingsprogram mot främlingsfientlighet och rasism.⁶ Kommunfullmäktige fattade 2010-03-25 beslut att, i enlighet med förslag från Social resursnämnd, vidga uppdraget till att ta fram en övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

Hösten 2014 lade stadsledningskontoret fram förslag till ”Program för det strategiska arbetet med mänskliga rättigheter 2014-2021” till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.⁷

Kommunfullmäktige beslutade att, i enlighet med yrkande från M, FP och KD⁸, avslå stadsledningskontorets förslag till Program för det strategiska arbetet med mänskliga rättigheter 2014-2021, samt att ge stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram ett nytt förslag på övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.⁹

Yrkandet anger att:

- Strategin ska vara övergripande till sin karaktär men ska samtidigt utgöra plattform för operativt arbete.
- ”Jämställdhet är oerhört viktig eftersom frågan handlar om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.” Strategin ska bidra till att säkerställa ”ett jämställdhetsperspektiv på olika jämlikhetsfrågor för att synliggöra den skillnad eller likhet som kan finnas emellan grupper av människor som jämlikhetsfrågan utgår från”.

⁵ Dnr 0454/15

⁶ Dnr 0918/08

⁷ Dnr 0711/10, handling 2014 nr 132

⁸ Yrkande (M) (FP) (KD) 2014-09-24

⁹ Dnr 0454/15

- Strategin ska leda till att MR-perspektiv integreras i verksamheternas ordinarie planering och genomförande.
- Strategin ska gälla tillsvidare, men bör innehålla uppgifter om utvärdering.
- Strategin ska också omfatta stadens roll som arbetsgivare.

Göteborg Stads arbete för de mänskliga rättigheterna

Staten Sverige har ansvaret för att respektera, skydda och främja alla invånares mänskliga rättigheter. Detta innebär att bland annat kommunerna har ett omfattande uppdrag. Sedan 2002 har regeringen uppmanat alla landets kommuner och landsting att arbeta med och integrera de mänskliga rättigheterna i sina olika roller som arbetsgivare, som servicelämnare och som demokratisk arena för invånarnas delaktighet och engagemang. De tre perspektiven är grundläggande i SLK:s förslag till plan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad.

Göteborgs Stads värdegrund utgår från alla människors lika värde och rättigheter. Staden skall bedriva all sin verksamhet med respekt för den enskildes mänskliga rättigheter enligt de internationella konventioner som Sverige åtagit sig att följa.

Med ett MR-perspektiv avses att de mänskliga rättigheterna används som styrande för verksamheter och insatser av olika slag.

”Användningen av rättighetsperspektiv syftar till att:

- de mänskliga rättigheterna ska respekteras
- enskilda ska ha kunskap och medvetenhet om de mänskliga rättigheterna som just sina rättigheter och om sitt ansvar för att respektera andra personers mänskliga rättigheter, samt att
- personer verksamma inom den offentliga sektorn ska ha kunskap och medvetenhet om vilka skyldigheter de mänskliga rättigheterna innebär för dem”.¹⁰

Det är i stadens verksamheter och personalpolitik som många av rättigheterna ska skyddas, förverkligas och efterlevnaden säkerställas. De mänskliga rättigheterna inbegriper bland annat rätten till social trygghet, bostad, bästa möjliga hälsa, utbildning, arbete och lika lön för lika arbete utan diskriminering.

Utifrån ett rättighetsbaserat arbetssätt där principen om delaktighet är central bör även former för inflytande och medskapande utvecklas.

Det övergripande ansvaret för arbetet med de mänskliga rättigheterna ligger i första hand på stadens nämnder och styrelser. Ansvaret för arbetet på lokal nivå utövas av stadens förvaltnings- och bolagsledningarna och de verksamheter som i vardagen möter Göteborgarna.

Nämnderna och styrelserna fastställer själva i sina ordinarie processer för planering, budget och uppföljning hur integrering av perspektiven ska påverka verksamheten samt ansvarar för att formulera detta vidare i egna inriktningsdokument, budgetar, verksamhets- och affärsplaner.

¹⁰ Samlat, genomtänkt och uthålligt? SOU 2011:29, sid 121

Det remitterade förslaget

Kommunfullmäktige gav 2014-11-27 stadsledningskontoret i uppgift att ta fram förslag på en övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna (MR) och jämställdhet i praktisk handling, i samtliga processer koppade till stadens grunduppdrag inklusive personalpolitik. Förslaget som SLK arbetade fram sändes ut på remiss utan eget ställningstagande från kommunstyrelsen.¹¹

SLK:s förslag bestod av sex delar som sammantaget utgör en helhet:

1. Nämnd/styrelse får samordnande ansvar för stadens operativa arbete.
2. Styrgrupp för långsiktigt arbete tillsätts.
3. Övergripande strategisk handlingsplan tas fram av styrgruppen.
4. Operativa handlingsplaner tas fram av förvaltningar och bolag.
5. Pilotprocesser för att utveckla arbetssätt, metoder, indikatorer annan uppföljning.
6. Insatser på kommunövergripande nivå så att befintliga och nya stadengemensamma program, planer, system och processer stödjer arbetet. Översyn av reglemente och ägardirektiv.

Samtliga stadsdelsnämnder, facknämnder, bolag samt kommunstyrelsens sex råd har beretts tillfälle att yttra sig över stadsledningskontorets förslag. Nämnder, styrelser och råd har särskilt tagit ställning till förslaget om nämnd/styrelse för samordnande ansvar (1), förslag om övergripande strategisk handlingsplan (3), förslag om önskad utveckling av arbetssätt/lärande samt insatser på kommunövergripande nivå (5, 6).

Inkomna synpunkter ligger till grund för förslag till handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad, i enlighet med bilaga 1.

Sammanfattning av remissvaren

Synpunkter på SLK:s förslag

Flertalet stadsdelsnämnder, några facknämnder och bolagen påtalar att förslaget inte innehåller någon egentlig strategi eller förslag på operativ handlingsplan. Men, menar de, den beskrivna plattformen för organisering och struktur för det fortsatta arbetet ger möjlighet och förutsättningar att långsiktigt säkerställa kommunfullmäktiges intentioner med uppdraget. Kommunstyrelsens råd är mer tveksamma till förslaget som helhet och påpekar att förslaget saknar rättighetsområden, omvärldsanalys och internationell forskning avseende nationella minoritetsfrågor.

¹¹ Dnr 0454/15

Yttranden och ställningstaganden i tabellform

	SDN	Facknämnder	Bolag	KS råd
Yttranden inkommit från *	10	13 av 20	3 (UHB, Göteborg & Co, Framtiden)	6
Tillstyrker/ avstyrker samordnande nämnd/styrelse (1)	10 avstyrker	9 tillstyrker 4 avstyrker	3 avstyrker	1 tillstyrker 5 avstyrker
Övergripande strategisk handlingsplan (3)	10 avstyrker	8 tillstyrker 3 avstyrker 2 framgår ej	3 tillstyrker	2 tillstyrker 3 avstyrker 1 framgår ej

Göteborgs Rättighetscenter tillfrågades inte som remissinstans, men har ändå svarat på remissen. Svaren redovisas inte i denna sammanställning, men stämmer i stort med de synpunkter som framförts av kommunstyrelsens råd.

Ett av råden tillstyrker förslaget om att utse en samordnande nämnd, men av texten i yttrandet framgår att de menar att SLK fortsatt ska ha ansvaret.

Flera politiska nämnder har bifogat egna yttranden. Yttrandena stärker ytterligare nämndernas och styrelsernas synpunkter om vikten av att säkerställa integrering av MR-perspektiv i den ordinarie verksamhetens struktur för planering, genomförande och uppföljning.

Synpunkter om tillsättande av nämnd/styrelse med samordnande ansvar (1)

Samtliga stadsdelsnämnder, fyra facknämnder samt bolagen avstyrker förslaget.

- Det finns inte behov av annan organisationsstruktur än befintlig organisering.
- Däremot är det viktigt att samordningen finns nära den politiska ledningen och att den stärks.
- Mänskliga rättighetsfrågor ska genomsyra och vara grunden för allt arbete i staden och måste stödjas, drivas på och följas upp kommuncentralt i lednings-/styrningsprocessen.
- Uppdraget borde därför rymmas inom stadsledningskontorets ordinarie uppdrag att leda, samordna och följa upp.
- Förslaget om samordnande nämnd säkerställer inte per automatik ökad måluppfyllelse, oklar ansvarsfördelning, stor risk för sidoordning och särkoppling av ordinarie struktur för styrning och uppföljning.
- Ny struktur riskerar försämra pågående arbeten, medför ytterligare byråkrati och riskerar bli kostnadsdrivande.

De nio facknämnder som tillstyrker förslaget menar att:

- Det är viktigt att det finns en nämnd/styrelse som har ett tydligt uppdrag, helhetsperspektiv och erfarenhet av samordnande uppgifter.

- Den nämnd/styrelse som utses bör vara samma nämnd som tilldelas ansvar i enlighet med SLK:s förslag om förändrings- och budgetanpassning.¹² Samma nämnd bör också utses som processägare för kommunfullmäktiges prioriterade mål om mänskliga rättigheter.¹³
- Flera framför önskemål om att SLK får uppdraget som ansvarig förvaltning.

Synpunkter om övergripande strategisk handlingsplan (3)

Samtliga stadsdelsnämnder, tre facknämnder och tre av KS råd avstyrker förslaget.

- Grunduppdrag i reglemente, styrmedel, lagstiftning, visioner och mål i kommunfullmäktiges budget finns sedan länge. Ytterligare styrande dokument och strategier är överflödiga.
- Styrning, via t.ex. handlingsplaner bör vara ett ansvar för respektive nämnd.
- Handlingsplan är inte ett självklart, optimalt verktyg, tvärtom risk för motsatt effekt på grund av det stora antalet befintliga handlingsplaner.
- Parallella styrdokument, program och planer vid sidan om kärnverksamheten riskerar att ytterligare bidra till sidoordning och särorganisering av rättighetsarbetet.
- Se i stället över hur arbetet med mänskliga rättigheter kan breddas och intensifieras utifrån nuvarande struktur och pågående insatser.

Åtta facknämnder, de tre bolagen och två av KS råd tillstyrker förslaget.

- En strategisk handlingsplan kan fungera som verktyg för att utveckla arbetssätt, metoder och indikatorer för uppföljning.
- För genomslag är det viktigt att planen utarbetas i bred process och med stor delaktighet på ledningsnivåer.
- Välkommet med vision samt klargörande av definitioner och relationer till begrepp som bl.a. mångfald, jämställdhet och jämlikhet.
- En handlingsplan kan fungera som vägledning och stöd på hela-staden-nivå och ett komplement till de nationella minoriteternas egna planer.

Synpunkter avseende systematisk utveckling, ledning, samordning, uppföljning och lärande (5,6)

Göteborgs Stads nämnder och styrelser välkomnar förslagets fokus på långsiktiga strategier, systematiskt arbete och tydliga prioriteringar. De framhåller att mänskliga rättigheter och jämlika förutsättningar för alla människor som bor, vistas och verkar i

Förutom att lämna synpunkter om samordnande nämnd/styrelse och framtagande av handlingsplan har de allra flesta remissinstanser också lämnat synpunkter om hur de vill att arbetet med MR ska förverkligas framöver.

Många nämnder arbetar målinriktat med likabehandlingsplaner, normkritik, jämställdhets- och jämlikhetsintegrering utifrån ambitionen att alla människor i Göteborg - oavsett kön, etnicitet, religiös tillhörighet, språk, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, ålder – ska få en likvärdig tillgång till sina mänskliga rättigheter och att Göteborgs Stad ska vara en stad för alla.

¹² Dnr 1159/15

¹³ Kommunfullmäktiges budget 2016

För att åstadkomma detta behöver MR-frågor och arbetet för de mänskliga rättigheterna få en tydlig organisatorisk etablering och stöd inom ramen för ordinarie styr- och ledningsprocesser. Plattform för kunskap, kompetens och lärande med inriktning på makt och normkritik, behöver utvecklas för att stödja utvecklingen av ett MR-baserat arbetssätt, grundat på principen om icke-diskriminering.

Remissinstansernas förslag till utveckling

Stärkt utvecklingsarbete med utgångspunkt i befintligt arbete och processer

Ta till vara, stärk och utveckla befintligt arbete, arbetssätt och mångårigt lärande. Ett förstärkt arbete för mänskliga rättigheter måste utgå från, bygga på och stärka redan befintligt arbete och kopplas till verksamhetens villkor och möjligheter.

Att framställa arbete med mänskliga rättigheter som något nytt är inte en framkomlig väg för att nå förändring i redan pressade verksamheter menar framför allt stadsdelsnämnderna.

Inriktning: Ansvar för arbetet med de mänskliga rättigheterna ligger i första hand på stadens nämnder och styrelser och de verksamheter som i vardagen möter göteborgarna. Det är nämnders och bolags ordinarie verksamhet som är i fokus för de mänskliga rättigheterna.

Utveckla det systematiska arbetet kopplat till ledning, samordning och uppföljning

Tydliggör nämnders och styrelserns ansvar avseende mänskliga rättigheter och jämställdhet i reglementena/ägardirektiven där detta inte redan är åtgärdat. Det behöver bedrivas på alla nivåer, ha tydliga mandat och stöd från ledningsnivån. MR-arbetet bör kopplas samman med, och utgå från, stadens ordinarie styrnings-, lednings- och kvalitetsprocesser. Mer kraft bör läggas på att integrera rättighets- och jämställdhetsperspektiv redan vid beställning och i utvecklingen av stadenövergripande strategiska verktyg.

Utveckling av konkreta mätbara mål, indikatorer och mätetal kopplade till budgetarbetet är ett utvecklingsområde som pekas ut. Vidare framförs behov av bättre struktur för resultatredovisning, analyser, måluppfyllelse, integrering i planering och uppföljning samt återkoppling. Tydliga mandat och stöd från ledningsnivån efterfrågas. Då de mänskliga rättigheterna i sig är omfattande kan olika rättigheter komma att ställas mot varandra. Därför är det viktigt att ledningen är tydlig i förhållande till prioriteringar och ställningstaganden.

Politiskt stöd och politisk enighet är betydelsefullt för handlingsplanens legitimitet och resultat.

Utveckla plattform för lärande och kompetensfrågor

Behov finns av gemensam utbildning, eller snarare plattform, som skapar likvärdighet och samsyn kring definitioner och nyckelbegrepp kopplade till jämlikhet, jämställdhet och MR-frågor. Ökad samsyn kring vad som är mänskliga rättigheter i Göteborgs Stad stärker förutsättningarna för att fler ska få sina mänskliga rättigheter tillgodosedda.

Det är viktigt att satsningar på MR inte sidoordnas eller hindras av en högre grad av byråkrati utan att befintligt arbete och redan existerande nätverk och grupperingar stärks och utvecklas, såväl i metodik som i resurser. Det civila samhället kan med fördel bjudas in till utveckling av metoder och implementering av rättigheter.

Initialt är det också viktigt att tydliggöra nuläge och önskat läge avseende de olika rättighetsområdena.

Samverkan med Jämlikt Göteborg – hela staden socialt hållbar

Flertalet nämnder menar att det är positivt och angeläget att stadens arbete för Jämlikt Göteborg breddas, stärks och kompletteras med en medveten normkritisk ansats och grundläggande rättighetsperspektiv. Jämlikt Göteborg kan vara en plattform för utvecklingsinsatser kopplade till definition av nyckelbegrepp, utbildning och läroprocesser avseende jämlikhet och rättighetsfrågor.

Stärkt fokus på icke-diskriminering, säkerställ och utveckla arbetet med jämställdhet

Råden poängterar vikten av principen om icke-diskriminering som grundläggande för ett rättighetsarbete. Även nämnder och bolag menar att principen är en grundläggande del av hållbar utveckling och centralt för stadens kvalitetsarbete.

Därför är det centralt att samtliga diskrimineringsgrunder finns med i stadens framtida arbete. Områden som rasism, antiziganism och islamofobi saknades i SLK:s förslag men bör ingå i det kommande arbetet med strategier och planer. Det är också önskvärt med tydligare koppling till ekologisk hållbarhet, klimat- och flyktingfrågor. I det civila samhället/idéburna sektorn finns många rättighetsaktörer, bland annat stadens centrala samråd, som kan bidra positivt med kunskap och erfarenheter.

I stadsledningskontorets förslag till handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna kopplas jämställdhet och mänsklig rättigheter samman och arbetet samordnas. Nämnder och styrelser lyfter fram att det även fortsättningsvis är viktigt att säkerställa den breda samhällsförändrande ansatsen i jämställdhetspolitiken. Det är därför viktigt att beskriva hur jämställdhetsarbetet knyter an till arbetet för mänskliga rättigheter.

Utgångspunkter för förslag till handlingsplan för MR-arbetet i Göteborgs Stad

Kommunens skyldigheter att följa konventioner och lagstiftning

- Staden är förpliktigad att följa konventioner och lagstiftning och vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att åtgärderna realiserar.
- Grupper vars rättigheter behöver förstärkas skall särskilt prioriteras och arbetet mot diskriminering stärkas.
- Kunskap och medvetenhet om individens rättigheter och det allmännas skyldigheter är framför allt viktigt för att skyddet för rättigheterna ska respekteras, skyddas, uppfyllas och främjas.
- Principen om icke-diskriminering och normkritisk kunskap behöver vara vägledande och genomgående i alla led av stadens arbetsprocesser.

Befintliga program och planer inom området

Förstudie och beredning av ärendet kunde också konstatera att staden tagit fram, och planerar ta fram, en rad tvärssektoriella styrdokument i form av program och handlingsplaner. Gemensamt för dessa är att de har ambitioner som på något sätt rör mänskliga rättigheter och social hållbarhet. Några exempel utgörs av:

- Handlingsplan för nationella minoriteter
- Handlingsplan för finskt förvaltningsområde
- Handlingsplan för våld i nära relationer
- Folkhälsoprogram

- Program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning
- Framtagandet av likabehandlingsplaner utifrån de sju diskrimineringsgrunderna i samtliga verksamheter
- Strategisk plan för jämställdhet
- Plan för att förbättra HBTQ-personers livsvillkor i Göteborg

Remissvaren – övergripande synpunkter

- Ett stärkt MR-arbete utgår från och bygger på befintligt arbete och kopplas till verksamhetens villkor och möjligheter.
- Tydliggör nämnders och styrelsers ansvar avseende mänskliga rättigheter och jämställdhet i reglementena/ägardirektiven där detta inte redan är åtgärdat.
- MR- arbetet bör kopplas samman med, och utgå från, stadens ordinarie styrnings-, lednings- och kvalitetsprocesser.
- Utveckla arbetet med resultatredovisning, mätbara mål och indikatorer, analyser och kvalitativ uppföljning för att säkerställa MR-perspektivet.
- Integrera rättighets- och jämställdhetsperspektiv vid beställning och i utvecklingen av stadenövergripande strategiska verktyg.
- Behov finns av gemensam kompetensplattform för samsyn kring definitioner och nyckelbegrepp kopplade till jämlikhet, jämställdhet och MR-frågor.
- Viktigt att tydliggöra nuläge och önskat läge inför insatser på de olika MR-områdena.
- Stärk samverkan med Jämlikt Göteborg och integrera mänskliga rättigheter och normkritik i jämlikhetsarbetet.
- Principen om icke-diskriminering, samtliga diskrimineringsgrunder och områden som rasism, antiziganism och islamofobi grundläggande för stadens MR-arbete.
- Det civila samhället kan med fördel bjudas in till utveckling av metoder och implementering av rättigheter.
- Viktigt både att säkerställa den breda samhällsförändrande ansatsen i jämställdhetspolitiken och att beskriva hur jämställdhetsarbetet knyter an till arbetet för mänskliga rättigheter.

Kommande nationella insatser som är viktiga att beakta i förslag till handlingsplan

- En ny diskrimineringslag som omfattar ett ramverk med aktiva åtgärder utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder föreslås gälla från 1 januari 2017. Förslaget behandlas för tillfället av lagrådet.¹⁴
- Barnkonventionen föreslås bli svensk lag 1 januari 2018.¹⁵
- Institution för mänskliga rättigheter. Regeringen bereder frågan om en ny strategi för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Sverige. I strategin ingår tillskapandet av en institution för mänskliga rättigheter. Regeringen beräknar att förslaget kommer vara klart att presenteras tidigast sommaren 2016.¹⁶

¹⁴ Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering (SOU 2014:41)

¹⁵ SOU 2016:19

¹⁶ Ny struktur för skydd av mänskliga rättigheter (SOU 2010:70), Dnr A2011/201/DISK

- Översyn av lagen om nationella minoriteter.¹⁷
- Sveriges Kommuner och Landsting och Uppsala universitet utvecklar en interaktiv e-utbildning för att stärka kunskapen om mänskliga rättigheter. Utbildningen beräknas vara tillgänglig innan sommaren.
- Ta tillvara kunskaper och erfarenheter från Göteborgs Stads deltagande i SKL:s utvecklingsinsats för ledning och styrning av mänskliga rättigheter.

Stadsledningskontorets överväganden

Typ av dokument

Stadsledningskontorets uppdrag från kommunfullmäktige är att ta fram en strategi som är övergripande till sin karaktär och som samtidigt utgör plattform för konkret, operativt arbete. Stadens struktur för styrande dokument fastställer att strategier kan ingå i flera typer av planerande dokument. Eftersom kommunfullmäktige efterfrågar ett ramverk för konkret handling föreslår stadsledningskontoret att det är en handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad som ska tas fram.

Ett övergripande ramverk – allas jobb allas ansvar

Flertalet remissinstanser menar att den befintliga styrningen via reglementen, kommunfullmäktiges budget samt nämndens egna styrande dokument är tillräcklig. Fokus bör i stället ligga på att stärka den styrning som redan finns. På grund av det stora antalet handlingsplaner riskerar dessutom en handlingsplan för mänskliga rättigheter att bara bli ytterligare ett sidoordnat dokument vid sidan om ordinarie styrning av kärnverksamheten. De remissinstanser som är positiva till en övergripande handlingsplan för staden menar att en sådan plan kan fungera som ett strategiskt stöd för utveckling, likvärdighet och lärande i hela genomförandedjan.

Utifrån kommunfullmäktiges uppdrag till SLK, i kombination med remissinstansernas synpunkter, rekommenderar stadsledningskontoret att handlingsplanen formas som ett överordnat ramverk som sätter de mänskliga rättigheterna i ett större sammanhang, men samtidigt också innehåller övergripande anvisningar om insatser och aktiviteter som är viktiga och nödvändiga för förverkligandet av de mänskliga rättigheterna. Det övergripande syftet med handlingsplanen är att den långsiktigt ska stödja integrering av MR-perspektiv i verksamhet och personalpolitik i Göteborgs Stad, med utgångspunkt från de enskilda nämndernas och styrelsernas verksamhet, behov, förutsättningar och förkunskaper. Handlingsplanens övergripande budskap är att integrering av ett MR-perspektiv är allas jobb och allas ansvar.

Inriktning – huvudområde 1

I kommunfullmäktiges uppdrag till stadsledningskontoret framhålls att MR-perspektivet ska integreras i samtliga nämnders och styrelser ordinarie planerings- genomförande- och uppföljningsprocess. En slutsats utifrån remissinstansernas svar är att arbetet med MR-perspektivet kommit olika långt i olika nämnder och styrelser och att behoven därför också ser olika ut. Men samtidigt finns ett generellt behov av förstärkt styrning avseende mänskliga rättigheter och jämställdhet i processer för planering, budget och uppföljning.

Ett av handlingsplanens två strategiska huvudområden föreslås därför sätta fokus på de ordinarie processerna för planering, budget och uppföljning.

¹⁷ Från erkännande till egenmakt - regeringens strategi för de nationella minoriteterna, prop. 2008/09:158

Inriktning – huvudområde 2

Ett långsiktigt och systematiskt arbete utifrån principen om icke-diskriminering ska genomsyra och prägla stadens samtliga verksamheter och personalpolitik och genom detta skapa jämlika förutsättningar för alla människor som bor, vistas och verkar i Göteborgs Stad.

Staden behöver säkerställa att samtliga chefer, medarbetare och förtroendevalda har goda kunskaper, kompetens och medvetenhet om skyldigheter inom det egna sakområdet avseende måluppfyllelse i förhållande till konventioner, lagstiftning samt kommunfullmäktiges mål.

Stadenövergripande processer för samsyn runt nyckelbegrepp och frågor som rör intersektionellt arbetssätt behöver initieras och inledas och samverkan med satsningen Jämlikt Göteborg fördjupas.

Vid utarbetande av planer, program och kommungemensamma verktyg är det väsentligt att, även fortsättningsvis¹⁸, säkerställa integrering av MR-perspektiv i beställnings- och planeringsstadiet för att stödja integrering av mänskliga rättigheter. MR-arbetet behöver förstärkas inom fler rättighetsområden som t.ex. rasism, islamofobi, antisemitism och trans-/homofobi.

Det finns alltså ett uppenbart behov av tillgång till gemensam kunskap och kompetens för att nämnder och styrelser ska ha möjlighet att omsätta de mänskliga rättigheterna och jämställdhet i praktisk handling.

Ytterligare en inriktning är därför att, på en övergripande nivå, bygga upp en plattform för insatser med fokus på kunskap, kompetens och lärande.

Förslag till handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad

För att förverkliga de mänskliga rättigheterna föreslår stadsledningskontoret att handlingsplanen inriktas på stöd inom två strategiska huvudområden;

1. Organisatorisk etablering med fokus på mänskliga rättigheter i processer för planering, budget och uppföljning.
2. Organisatorisk etablering med fokus på infrastruktur för kunskap, kompetens och lärande.

För att nå organisatorisk etablering inom varje huvudområde innehåller handlingsplanen förslag på insatser och konkreta aktiviteter för stadens nämnder och styrelser.

Uppföljning och tidssättning

Nämnder och styrelser ska årligen, inom ramen för ordinarie planerings-, budget- och uppföljningsprocess, prioritera, tidssätta och följa upp åtgärder och indikatorer för MR-perspektivets genomslag i verksamheter och personalpolitik.

Förutom den årliga uppföljningen, genomförs fördjupad analys på stadenövergripande nivå fyra år från det att kommunfullmäktige fastställt beslut om handlingsplanen.

Handlingsplanen föreslås gälla tills vidare.

¹⁸ Se sid 10-11 i detta tjänsteutlåtande

Avslutningsvis ett citat från Stadshus AB:

”Det är enligt styrelsens uppfattning högst lovvärt att samla, samordna och ta ett helhetsgrepp över arbetet med mänskliga rättigheter och jämställdhet. Det är som konstateras i förslaget, ett arbete som berör alla delar av samhället och alla kommunala verksamheter. Bolagen som deltagit i beredningen av ärendet har lyft fram som särskilt positivt att arbetet föreslås integreras i ordinarie strukturer och system, bland annat för styrning och uppföljning, samt det starka fokuset på långsiktighet och systematik.”¹⁹

Stadsledningskontoret

Inger Rydström
Planeringsledare

Klas Forsberg
Enhetschef

¹⁹ Dnr 0454/15, se yttrande från Göteborgs Stadshus AB



Handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad

Göteborgs Stad har länge haft en tydlig inriktning om att stadens verksamheter ska integrera ett flertal horisontella perspektiv med inriktning på mänskliga rättigheter (härefter även kallat MR) i samtliga nämnders och styrelsers ordinarie arbete och arbetsprocesser.

I 2012 års budget slår kommunfullmäktige fast att "genom öppenhet mot medborgarna, stadens medarbetare och genom att möjliggöra demokratiska arenor strävar vi efter att omsätta FN:s förklaring om de mänskliga rättigheterna samt barn- och kvinnokonventionerna i praktisk handling".¹ Samma år fick alla nämnder och styrelser i uppdrag att ta fram likabehandlingsplaner i förhållande till samtliga diskrimineringsgrunder.

De senaste åren har den sociala hållbarheten, jämlika livsvillkor, det förebyggande sociala arbetet lyfts fram som viktiga frågor att kraftsamla runt.

Ett av fullmäktiges prioriterade mål i budget 2016 är att "alla stadens verksamheter ska genomsyras av mänskliga rättigheter och främja likabehandling".²

Syfte med handlingsplanen

Syftet med denna handlingsplan, som gäller tills vidare, är att strategiskt stödja kommunfullmäktige i ambitionen att de mänskliga rättigheterna ska vara likvärdiga över staden och genomsyra verksamhet och personalpolitik i samtliga nämnder och styrelser genom att:

- Alla nämnder och styrelser har ett tydligt, kontinuerligt ansvar att integrera och utveckla ett MR-perspektiv i sin ordinarie process för planering, budget och uppföljning så att detta genomsyrar verksamhet och personalpolitik.
- Alla nämnder och styrelser arbetar ständigt för att förstärka och utveckla arbetet att uppfylla konventioner, lagstiftning och kommunfullmäktiges mål om mänskliga rättigheter.

¹ Kommunfullmäktiges budget 2012 och flerårsplaner 2013-2014 för Göteborgs Stad

² Kommunfullmäktiges budget 2016 för Göteborgs Stad – och flerårsplaner 2017-2018

Ramverk för mänskliga rättigheter^{3 4}

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna antogs 1948 i form av en deklaration. För att ge de mänskliga rättigheterna juridisk tyngd och tydlighet har den allmänna förklaringen med tiden utvecklats till en rad konventioner som stater haft möjlighet att ratificera. Genom ratificeringen bekräftar en stat att den är juridiskt bunden att tillse att de rättigheter som konventionen i fråga innehåller, respekteras, skyddas och främjas inom landet.

De stater som ansluter sig till konventionerna har ett tredelat ansvar; de ska avstå från vissa handlingar som skulle begränsa eller kränka individers rättigheter, de ska skydda människor från att utsättas för övergrepp från andra aktörer och de ska ge förutsättningar och främja enskilda att åtnjuta och utkräva sina rättigheter.

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter och FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter med tillhörande protokoll utgör ett grundläggande ramverk för de mänskliga rättigheterna. Efter detta har bl.a. konventioner om avskaffande av rasdiskriminering, diskriminering av kvinnor, tortyr och annan förnedrande behandling eller bestraffning, barnets rättigheter och rättigheter för personer med funktionsnedsättning tillkommit. Sverige har anslutit sig till de centrala konventionerna om mänskliga rättigheter.

Europarådets samtliga medlemsstater är anslutna till Europakonventionen och staternas skyldigheter kan prövas av den Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna. Avgöranden från domstolen är rättsligt bindande för den berörda staten. Den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna är lag i Sverige sedan 1995.

Mänskliga rättigheter handlar ytterst om förhållandet mellan stat och individ. En grundläggande princip är principen om icke-diskriminering.⁵ Centralt för rättigheterna som är universella är att de ska gälla alla, utan åtskillnad.

Nationellt

Rättigheterna, såsom de kommer till uttryck i internationella överenskommelser, är bindande åtaganden för hela den offentliga sektorn.

”Världens stater är i dag bundna av omfattande, i första hand konventionsbaserade, internationella förpliktelser att upprätthålla respekten för de mänskliga rättigheterna. Rättigheterna utgör ett komplext system av normer som har omedelbar betydelse inte

³ Ny struktur för skydd av mänskliga rättigheter, SOU 2010:70

⁴ www.manskligarattigheter.se

⁵ Diskrimineringslagen, 2008:567. Lagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

bara för konkreta beslut och åtgärder som direkt berör enskilda individer utan också för långsiktiga politiska ställningstaganden, t.ex. om utformningen av samhällets institutioner, fördelning av resurser och de avvägningar som måste göras mellan olika gruppers rättigheter och intressen.”⁶

Ansvar för att respektera, skydda, uppfylla och främja de mänskliga rättigheterna ligger på flera nivåer. Staten ansvarar för att de nationella och internationella åtaganden som Sverige har gjort gällande mänskliga rättigheter säkerställs. Samtidigt implementeras dessa åtaganden i hög grad på lokal och regional nivå. Rätten till exempelvis hälsa, utbildning, delaktighet och inflytande konkretiseras i mötet mellan lokala myndigheter och invånarna. Kommunerna, regionerna och landstingen spelar därmed en viktig roll för förverkligandet av de mänskliga rättigheterna.⁷

”Användningen av människorättsperspektiv syftar till att:⁸

- de mänskliga rättigheterna ska respekteras
- enskilda ska ha kunskap och medvetenhet om de mänskliga rättigheterna som just sina rättigheter och om sitt ansvar för att respektera andra personers mänskliga rättigheter, samt att
- personer verksamma inom den offentliga sektorn ska ha kunskap och medvetenhet om vilka skyldigheter de mänskliga rättigheterna innebär för dem”

I ett svenskt perspektiv, där system finns på plats för att se till att de grundläggande rättigheterna erbjuds medborgarna, ligger tyngdpunkten i MR-arbetet på att säkerställa att olika kategorier av människor har jämlik tillgång till sina rättigheter inom de befintliga välfärdssystemen.

I Sverige skyddas de mänskliga rättigheterna i grundlagarna och i en rad nationella lagar. Ett hållbart skydd för de mänskliga rättigheterna utgår från kunskap och medvetenhet om individens rättigheter och det allmännas skyldigheter.

Kommunal nivå

Det är i stadens verksamheter som många av rättigheterna ska förverkligas. Kommunen är förpliktigad att följa konventioner och lagstiftning och vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att åtgärder realiserar. Med ett MR-perspektiv avses att de mänskliga rättigheterna och principen om icke-diskriminering används som styrande för verksamheter och insatser av olika slag. I ett MR-baserat arbetssätt är ”FN:s centrala människorättsprinciper vägledande för arbetet – genom hela processen, i alla stadier av arbetet. Från planering, utformning och genomförande till uppföljning och utvärdering av alla insatser”.⁹

⁶ Samlat, genomtänkt och uthålligt, SOU 2011:29, sid 14

⁷ Mänskliga rättigheter i kommuner, regioner och landsting, Emerga, 2015

⁸ Samlat, genomtänkt och uthålligt? SOU 2011:29, sid 121

⁹ Att pröva ett människorättsbaserat arbetssätt i praktiken, VGR oktober 2015

Centralt för arbetet på kommunal nivå är att respektera, skydda och främja mänskliga rättigheter. Principen om delaktighet och utveckling av olika former för inflytande och medskapande är grundläggande för ett MR-baserat arbetssätt. Rättighetsbärarna, dvs. invånarna ska ges möjlighet till delaktighet och inflytande i den verksamhet som berör dem.

Kommunen har ansvar att agera aktivt så att människor inte diskrimineras eller begränsas utifrån sina fri- och rättigheter, att aktivt skydda individer mot kränkningar och övergrepp, att enskilda har kunskap och medvetenhet om sina rättigheter och skyldigheter och att skapa förutsättningar för människor att tillgodose sina grundläggande behov.

Utgångspunkter för arbetet med mänskliga rättigheter i Göteborgs Stad

Mänskliga rättigheter är universella, odelbara och rör alla delar av samhället.

Principen om icke-diskriminering är grundläggande.

Kommunfullmäktige i Göteborgs Stad har sedan början av 2000-talet gett nämnder och styrelser omfattande uppdrag inom rättighetsrelaterade områden som t.ex. mångfald, jämställdhet, barns rättigheter, rättigheter för personer med funktionsnedsättning, hbtq och nationella minoriteter. Flera planer och program inom mänskliga rättighetsområdet har också tagits fram eller beslutats om, exempelvis handlingsplan för nationella minoriteter, program för full delaktighet för personer med funktionshinder och plan för att förbättra HBTQ-personers livsvillkor. Staden har även en jämställdhetspolicy och en kommande strategisk plan för jämställdhet.¹⁰

Utbildningsinsatser och kompetensutveckling inom rättighetsområdet för chefer och medarbetare har pågått länge och flera av stadens förvaltningar och bolag arbetar både aktivt och systematiskt med att integrera jämställdhets- och MR-perspektiv i sina verksamheter och i personalpolitiken.

Uppföljningar visar dock att arbetet, ambitionerna och kunskaperna varierar, är ojämnt fördelade över staden och att jämställdhets- och MR-perspektiv ofta saknas i viktiga processer och beslut.

För att säkerställa ett långsiktigt arbete är stadens inriktning därför att lärande, kunskap och legitimitet för förändringsarbetet finns med i hela genomförandekedjan.

Mänskliga rättigheter och jämställdhet omsätts i praktisk kommunal verksamhet genom att beslut, lagstiftning och konventioner inom hela rättighetsområdet integreras i stadens ordinarie arbets- och beslutsprocesser.

¹⁰ Dnr 0445/14

Nämnders och styrelsers ansvar

Det övergripande ansvaret för arbetet med de mänskliga rättigheterna ligger i första hand på stadens nämnder och styrelser. Ansvaret för arbetet på lokal nivå utövas av stadens förvaltnings- och bolagsledningarna och de verksamheter som i vardagen möter Göteborgarna.

Nämnderna och styrelserna fastställer själva i sina ordinarie processer för planering, budget och uppföljning hur integrering av perspektiven ska påverka verksamheten samt ansvarar för att formulera detta vidare i egna inriktningsdokument, budgetar, verksamhets- och affärsplaner.

Övergripande mål för arbetet med handlingsplanen

Alla stadens verksamheter ska genomsyras av mänskliga rättigheter och främja likabehandling.

Kännetecknande för ökad målpåfyllelse är att:

- Det finns ett välfungerande strategiskt stöd, samordning och uppföljning av arbetet för mänskliga rättigheter att tillgå för stadens nämnder och styrelser.
- Chefer, medarbetare och förtroendevalda har goda kunskaper och medvetenhet om vilka skyldigheter de mänskliga rättigheterna innebär för dem och vad MR-arbete innebär för det egna sakområdet.
- Kommunövergripande stödsystem och verktyg stödjer nämnder och bolag i arbetet att integrera ett MR-perspektiv i sina verksamheter. Analyser är baserade på kunskap om vad ett MR-perspektiv innebär. Till hjälp finns såväl könsuppdelad statistik som kvalitativa metoder.
- Människor som bor, verkar och vistas i Göteborg har kunskap och medvetenhet om de mänskliga rättigheterna som just sina rättigheter och om sitt ansvar att respektera andra personers mänskliga rättigheter.

Insatser för att förverkliga mänskliga rättigheter i Göteborgs Stad

Förverkligandet av de mänskliga rättigheterna inriktas på två strategiska huvudområden som syftar till likvärdig service, bemötande och resursfördelning.

1. *Organisatorisk etablering med fokus på mänskliga rättigheter i processer för planering, budget och uppföljning.*
2. *Organisatorisk etablering med fokus på infrastruktur för kunskap, kompetens och lärande.*

För att nå organisatorisk etablering inom varje huvudområde behöver bland annat följande insatser och konkreta aktiviteter genomföras av samtliga nämnder och styrelser i staden.

Organisatorisk etablering med fokus på mänskliga rättigheter i processer för planering, budget och uppföljning.

- Utveckla nämndens/styrelsens systematiska MR-arbete kopplat till ledning, samordning och uppföljning.
- Utveckla nämndens/styrelsens arbete med resultatredovisning, kvantitativa och kvalitativa former för uppföljning, indikatorer och analyser.
- Stärk utvecklingsarbetet med utgångspunkt i befintligt arbete och processer med fokus på icke-diskriminering.
- Säkerställ att det finns rutiner, verktyg och metoder för god ”infärgning” av ett MR-perspektiv i arbets- och beslutsprocesser.
- Integrera MR- och jämställdhetsperspektiv vid beställning och i utvecklingen av stadenövergripande strategiska verktyg.
- Förstärk det medborgerliga inflytandet bland annat genom medskapande processer och medborgardialog så att ett MR- perspektiv integreras.

Organisatorisk etablering med fokus på infrastruktur för kunskap, kompetens och lärande.

- Utveckla kompetenshöjande insatser, med särskild inriktning på icke-diskriminering¹¹ och normkritik, för chefer, medarbetare och förtroendevalda.
- Utveckla kompetens och arbetssätt för att motverka bland annat rasism, islamofobi, antisemitism och trans-/homofobi.

¹¹ Diskrimineringslagen, 2008:567. Lagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

- Utveckla plattform för lärande och kompetensfrågor, bland annat med fokus på rättighetsområden som rör barn, nationella minoriteter och personer med funktionsnedsättning.
- Säkerställ fortsatt kunskap och utveckling av jämställdhetsarbetet.
- Utveckla förståelse och intersektionellt arbetssätt med utgångspunkt från hur jämställdhet och jämlikhet knyter an till arbetet för mänskliga rättigheter.
- Säkerställ ett MR-perspektiv och inkludering i stadens arbete med social hållbarhet.

Stöd för hela staden genom utveckling av kompetensplattform

Stadsledningskontoret samordnar och stödjer utvecklingen och framtagandet av en stadenövergripande kompetensplattform för basutbildning inom området mänskliga rättigheter. Kompetensplattformen är avsedd som stöd för alla chefer och medarbetare i Göteborgs Stad. Plattformen kan med fördel ingå som en del i stadens ordinarie program för introduktionsutbildning, som stöd för ledamöter i nämnder och styrelser samt som bas för MR-arbetet på stadsledningskontoret.

Uppföljning och tidssättning

Nämnder och styrelser ska årligen, inom ramen för ordinarie planerings-, budget- och uppföljningsprocess, prioritera, tidssätta och följa upp åtgärder och indikatorer för MR-perspektivets genomslag i verksamheter och personalpolitik.

Förutom den årliga uppföljningen, genomförs fördjupad analys på stadenövergripande nivå fyra år från det att kommunfullmäktige fastställt beslut om handlingsplanen.

Handlingsplanen gäller tills vidare.



§ 7 Dnr 0711/10

Program för det strategiska arbetet med mänskliga rättigheter i Göteborgs Stad 2014-2021

Tidigare behandling

Bordlagt den 6 november 2014, § 29.

Handling

2014 nr 132.

Yrkanden

Björn Tidland (SD) yrkar att ärendet ska återremitteras till kommunstyrelsen i enlighet med Bilaga 3.

Mats Mattsson (SD) yrkar att ärendet ska återremitteras till kommunstyrelsen.

Bettan Andersson (V), Sanna Gothbi (FI) och Mariya Voyvodova (S) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Marie-Louise Hänel Sandström (M) och Maria Berntsson (KD) yrkar att fullmäktige bifaller förslaget från M, FP och KD i kommunstyrelsen.

Propositionsordning

Ordföranden ställer propositioner på bifall respektive avslag på återremissyrkandet från Björn Tidland och finner att det avslagits.

Ordföranden ställer propositioner på bifall respektive avslag på återremissyrkandet från Mats Mattsson och finner att det avslagits.

Ordföranden ställer härfter propositioner på kommunstyrelsens förslag och yrkandet från Marie-Louise Hänel Sandström med flera och finner att kommunstyrelsens förslag bifallits. Omröstning begärs.

Omröstning

Godkänd voteringsproposition: ”Ja för bifall till kommunstyrelsens förslag. Nej för bifall till Marie-Louise Hänel Sandströms yrkande”.

Omröstningen utfaller med 40 Ja mot 41 Nej. Hur var och en röstar framgår av Bilaga 4.



Göteborgs Stad

Kommunfullmäktige

Beslut

Enligt yrkande från M, FP och KD i kommunstyrelsen:

1. Kommunstyrelsens förslag punkt 1 och 2 i stadsledningskontorets tjänsteutlåtande avslås.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att mot bakgrund av vad som framgår av yrkandet från M, FP, och KD ta fram ett nytt förslag på övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

Expedieras

Kommunstyrelsen

Vid protokollet

Malin Hagenklev
2014-12-09

Ordförande

Lena Malm

Justerare

Mats Karlsson

Justerare

Piotr Kiszkiel



2014-11-27 18.45
Voteringsresultat

Ärendenr: 7. Beskrivning: 7.:1

Ärendemening:

Program för det strategiska arbetet med mänskliga rättigheter i Göteborgs Stad 2014-2021

Ja: 40 **Nej:** 41 **Avstår:** 0 **Frånvarande:** 0

Ledamot	Parti	Plats	Funktion	Resultat
Bo Anderssen	FP	36	Ledamot	Nej
Bettan Andersson	V	55	Ledamot	Ja
Ingrid Andreae	S	48	Ersättare	Ja
Mats Arnsmar	S	10	Ledamot	Ja
Julia Bahner	FI	59	Ledamot	Ja
Marianne Bergman	KD	67	Ledamot	Nej
Kristina Bergman Alme	FP	13	Ledamot	Nej
Marie-Louise Bergström	VV	61	Ledamot	Nej
Daniel Bernmar	V	54	Ledamot	Ja
Maria Berntsson	KD	68	Ledamot	Nej
Lisbeth Boëthius	M	15	Ersättare	Nej
Sofi Bringsoniou	S	49	Ledamot	Ja
Mats Brodefors	M	81	Ledamot	Nej
Cecilia Dalman Eek	S	22	Ledamot	Ja
Axel Darvik	FP	33	Ledamot	Nej
Mohamud Dayib	MP	26	Ledamot	Ja
Monika Djurner	V	56	Ledamot	Ja
Johanna Eliasson	V	51	Ersättare	Ja
Dario Espiga	S	5	Ledamot	Ja
Ingela Ferneborg	M	42	Ledamot	Nej
Ann Catrine Fogelgren	FP	12	Ledamot	Nej
Jörgen Fogelklou	SD	71	Ledamot	Nej
Sanna Ghotbi	FI	58	Ledamot	Ja



Göteborgs Stad

Kommunfullmäktige

Birgitta Gunér	M	14	Ersättare	Nej
Robert Hammarstrand	S	47	Ledamot	Ja
Alma Handzar	S	46	Ledamot	Ja
Lars Hansson	SD	69	Ledamot	Nej
Åsa Hartzell	M	41	Ledamot	Nej
Anna Hedman	S	19	Ledamot	Ja
Tom Heyman	VV	64	Ledamot	Nej
Christina Hjort	M	75	Ersättare	Nej
Christer Holmgren	M	40	Ledamot	Nej
Anneli Hulthén	S	4	Ledamot	Ja
Rustan Hälleby	M	76	Ledamot	Nej
Marie-Louise Hänel Sandström	M	44	Ledamot	Nej
Erik Johansson	MP	28	Ersättare	Ja
Marina Johansson	S	6	Ledamot	Ja
Axel Josefson	M	38	Ledamot	Nej
Ulf Kamne	MP	32	Ledamot	Ja
Ann Karlsson	V	53	Ledamot	Ja
Mats Karlsson	S	8	Ledamot	Ja
Tord Karlsson	S	21	Ledamot	Ja
Piotr Kiszkiel	FP	34	Ledamot	Nej
Stefan Kristiansson	MP	30	Ledamot	Ja
Tord Larsson	SD	72	Ledamot	Nej
David Lega	KD	66	Ledamot	Nej
Staffan Levinsson	SD	70	Ledamot	Nej
Hanna Lindquist	S	45	Ledamot	Ja
Ronnie Ljungh	MP	27	Ledamot	Ja
Emilie Lotterberg	M	77	Ledamot	Nej
Hampus Magnusson	M	39	Ledamot	Nej
Lena Malm	S	1	Ordförande	Ja
Bobbo Malmström	V	50	Ledamot	Ja
Pär-Ola Mannefred	M	43	Ledamot	Nej
Mats Mattsson	SD	74	Ersättare	Nej
Ali Moeeni	S	23	Ledamot	Ja



Göteborgs Stad

Kommunfullmäktige

Johan Nyhus	S	7	Ledamot	Ja
Helene Odenjung	FP	11	Ledamot	Nej
Annette Olsson	M	79	Ledamot	Nej
Kristina Palmgren	FP	35	Ledamot	Nej
Theo Papaioannou	VV	63	Ledamot	Nej
Catarina Pettersson	VV	62	Ledamot	Nej
Mats Pilhem	V	57	Ledamot	Ja
Karin Pleijel	MP	31	Ledamot	Ja
Jonas Ransgård	M	17	Ledamot	Nej
Elisabet Rothenberg	M	3	2:e v Ordf	Nej
Endrick Schubert	S	9	Ledamot	Ja
Reger Shafik	S	24	Ledamot	Ja
Anna Sibinska	MP	25	Ledamot	Ja
Birgitta Simonsson	M	37	Ledamot	Nej
Johanna Svartnäs	M	80	Ledamot	Nej
Stina Svensson	FI	60	Ledamot	Ja
Kristina Tharing	M	16	Ledamot	Nej
Björn Tidland	SD	73	Ledamot	Nej
Mattias Tykesson	M	78	Ledamot	Nej
Michael Törnqvist	MP	29	Ledamot	Ja
Åse-Lill Törnqvist	MP	2	1:e v Ordf	Ja
Mariya Voyvodova	S	20	Ledamot	Ja
Johan Zandin	V	52	Ledamot	Ja
Jahja Zeqiraj	S	18	Ledamot	Ja
Anders Åkvist	VV	65	Ledamot	Nej

Göteborg den 19 september 2014

Yrkande (M) (FP) (KD)
Kommunstyrelsen 2014-09-24
Ärende 2.1.7

Program för det strategiska arbetet med mänskliga rättigheter i Göteborgs stad 2014-2021.

Stadsledningskontoret föreslår kommunstyrelsen att anta ett program för det strategiska arbetet med mänskliga rättigheter. Programmets strategi utgår från ett helhetsperspektiv där jämlikhetssträvanden utgår från olika perspektiv som integreras i verksamhetsplaneringen. Att integrera arbetet med mänskliga rättigheter, (MR) i verksamheternas ordinarie planering och genomförande är bra, men märkligt att det inte redan är ett vedertaget och fungerande arbetssätt.

Frågan om jämställdhet är oerhört viktig eftersom frågan handlar om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhetsfrågan är så viktig att vi menar att arbetet inte ska fogas in i ett jämlikhetsarbete. Ett annat skäl till att vi vill lyfta ut jämställdhetsarbetet är att orden jämställdhet och jämlikhet är lätta att förväxla då de kan sägas vara lika men betyder olika saker. Ordet jämställdhet tydliggör att det handlar om lika rättigheter för kvinnor och män eller flickor och pojkar, dvs jämställdhet har fokus på skillnader och likheter mellan könen. Jämlikhet är en bredare fråga som tar upp olika aspekter där likheter och skillnader synliggörs mellan olika grupper av människor. Vi menar att det dessutom är viktigt att anta ett jämställdhetsperspektiv på olika jämlikhetsfrågor för att synliggöra den skillnad eller likhet som kan finnas emellan grupper av människor som jämlikhetsfrågan utgår från.

Dessutom är jämställdhetsarbetet eftersatt i Göteborgs stad, vilket uppföljningen av CEMR – deklARATIONEN visade. Vi föreslog kommunstyrelsen i augusti -14 att omsätta utvecklingsområdena som framkom med rapporten för att intensifiera arbetet. Vidare föreslår vi kommunstyrelsen att anta avsiktsförklaringen ”Jämställt Västra Götaland 2014-2017” vilket innebär att en handlingsplan för jämställdhetsintegrering tas fram med verksamhetsnära insatser.

Vi ser fler tveksamheter med programmet, där frågan om perioden är en och där vår uppfattning är att ett strategiskt program bör gälla tillsvidare och inte endast sju år. Att utvärdera programmet ser vi som ett bättre förslag än att revidera inför varje mandatperiod.

Ett syfte med programmet är att minska perspektivträngseln och att effektivisera arbetet. Vi ser inte det uppenbara i att programmet kommer att innebära en ökad effektivitet eftersom programmet är övergripande till sin karaktär och som framgår av tjänsteskrivelsen att det kräver fortsatt konkretisering. I sammanhanget vill vi påminna om att kommunfullmäktiges uppdrag innebar att ta fram en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling, vilket detta program inte kan sägas leva upp till.

En annan viktig aspekt är att vi menar att stadens roll som arbetsgivare också ska omfattas av strategin.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Kommunstyrelsen föreslås besluta;

att avslå Stadsledningskontorets förslag punkt 1 och 2

att uppdra åt Stadsledningskontoret att mot bakgrund av ovan ta fram ett nytt förslag på övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2015-08-11
Diarienummer 0454/15
Repronummer 209/15

Enheten för mänskliga rättigheter
Inger Rydström
Telefon 031-368 04 35
E-post: inger.rydstrom@stadshuset.goteborg.se

Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling. 0454/15

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande remitteras till nämnder, styrelser och samrådsorgan enligt bilaga 4 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, med begäran om yttrande senast 2015-11-01.

Sammanfattning

Kommunfullmäktige har gett stadsledningskontoret i uppgift att ta fram förslag på en övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna och jämställdhet i praktisk handling i samtliga processer koppade till stadens grunduppdrag, inklusive personalpolitik. Stadsledningskontorets förslag utgår från en förstudie som omfattar omvärldsanalys (bilaga 1), analys och erfarenheter av arbete som genomförts/genomförs inom Göteborgs Stad (bilaga 2) samt forskning om implementering och hållbart förändringsarbete (bilaga 3). Förslaget innehåller sex olika insatser som tillsammans utgör en helhet där varje del förutsätter och stärker övriga delar i utvecklingen, samt tydliggör stadens gemensamma struktur och värdegrund med utgångspunkt i de mänskliga rättigheterna.

Förslaget bygger på att kommunstyrelsen och kommunfullmäktige utser en nämnd/styrelse som får ett långsiktigt, samordnande uppdrag avseende utveckling av stadens operativa arbete för de mänskliga rättigheterna. Nämnden/styrelsen får inledningsvis i uppgift, att i samråd med övriga nämnder och styrelser, forma en stadengemensam vision samt ta fram en övergripande strategisk handlingsplan som ligger till grund för nämnders och styrelsers operativa handlingsplaner så att de mänskliga rättigheterna kan omsättas i praktisk handling.

En fördel är om den nämnd/styrelse som tilldelas samordningsuppdraget sammanfaller med den nämnd som kommunstyrelsen utser som processägare för det prioriterade målet om mänskliga rättigheter och likabehandling, i enlighet med kommunfullmäktiges budget 2016 (sid 12). Stadsledningskontoret svarar för strategisk samordning, uppföljning och uppsikt kopplat till strategins genomförande. Kommunstyrelsen föreslås besluta att remittera förslaget i tjänsteutlåtandet för yttrande av nämnder och styrelser enligt bifogad sändlista (Bilaga 4).

Ekonomiska konsekvenser

En grundläggande förutsättning för att lyckas med arbetet att integrera full respekt för de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad är att ekonomiska prioriteringar sker i nämnders och styrelser ordinarie budget- och beredningsprocesser. Dessa processer utgör så att säga navet i den övergripande planeringen av stadens verksamhet och personalpolitik. På sikt bör arbetet leda till ekonomiska omprioriteringar i de fall då omotiverad ojämlikhet synliggjorts genom de kartläggningar och analyser verksamheterna genomför utifrån olika rättighetsperspektiv.

Ett antagande är att en förstärkt MR-organisation i form av en nämnd/styrelse som samordnar det operativa arbetet, stärker infrastruktur, kompetensutveckling samt process- och forskningsstöd, särskilt initialt, medför kostnader.

Idag finns öronmärkta statliga medel för arbete med nationella minoriteter, men på några års sikt kan förändringar ske och alternativ finansiering kan komma att bli aktuellt. Inom framför allt stadsdelsnämnderna och på stadsledningskontoret, men också i ett par övriga nämnder och styrelser, finns idag egna medel avsatta för personella resurser.

Barnperspektivet

Efter att FN:s barnrättskommitté uppmanat Sverige att stärka barnkonventionens rättsliga ställning har regeringen i år beslutat om direktiv för en utredning för att barnkonventionen ska kunna bli svensk lag¹.

Arbetet med barns fysiska miljö, barnkonsekvensanalyser och sociala konsekvensanalyser, liksom stadens kraftsamling för att göra staden socialt hållbar genom att utjämna skillnader i livsvillkor och hälsa är exempel på pågående konkret arbete i Göteborgs Stad. Ett långsiktigt systematiskt rättighetsarbete med utökade kunskaper och integrering av rättighetsperspektiv antas kunna bidra till att ytterligare stärka kvaliteten i stadens utvecklingsarbeten för att säkerställa och tillgodose barns rättigheter.

Jämställdhetsperspektivet

Jämställdhet är en grundläggande del av regeringsformen². Det allmänna ska motverka diskriminering på grund av kön och jämställdhetsperspektiv är en oundgänglig del av de mänskliga rättigheterna.³ Men jämställdhetspolitiken har även ett bredare, samhällsförändrande syfte som innebär att utveckla organisationer och verksamheter på en strukturell nivå så att de blir mer ändamålsenliga och därmed bidrar till att nå de jämställdhetspolitiska målen.⁴ Jämställdhetsintegrering som strategi är sammanlänkat med god service, kvalitet samt synliggör om behov av resursfördelning behöver vidtas.

Kvantitativt, kvalitativt och intersektionellt jämställdhetsarbete bör vara en tydlig aspekt av, och ingå i, Göteborgs Stads arbete för mänskliga rättigheter, och parallellt behöver

¹ Tilläggsdirektiv till Barnrättsutredningen, S 2013:08, Dir 2015:17

² 1974:152

³ Utvärdering av regeringens nationella handlingsplan för mänskliga rättigheter 2006-2009, SOU 2011:29

⁴ Regeringens jämställdhetsåtgärder – tillfälligheter eller långsiktiga förbättringar, RIR 2015:13

arbetet med stadens jämställdhetsplan⁵ samordnas med den stadenövergripande visionen och den övergripande strategiska handlingsplanen för de mänskliga rättigheterna.

Mångfaldsperspektivet

Ett undertecknade av en FN-konvention innebär att regeringen åtar sig att verka för en ratificering av konventionen. Mänskliga rättigheter handlar ytterst om förhållandet mellan stat och individ. En grundläggande princip är principen om icke-diskriminering. Centralt för rättigheterna är att de ska gälla alla, utan åtskillnad. Detta betyder att, för att säkerställa mänskliga rättigheter, krävs en bred ansats och bl.a. normkritisk kompetens i hela genomförandededjan inom Göteborgs Stad. Forskning visar att exempelvis nationella minoriteter, utlandsfödda svenskar, hbtq-personer och personer med funktionsnedsättning, riskerar att i lägre grad kunna åtnjuta sina mänskliga rättigheter.

Miljöperspektivet

Mänskliga rättigheter rör alla delar av samhället och då rättigheterna innefattar såväl medborgerliga, politiska, ekonomiska, sociala som kulturella rättigheter kan det antas att integrering av ett systematiskt arbete i stadens nämnder och styrelser på längre sikt leder till att miljöperspektivet stärks. Dock är det svårare att i nuläget peka ut omedelbara, kortsiktiga effekter för miljön.

Omvärldsperspektivet

Arbetet för mänskliga rättigheter intensifieras och förstärks i Sverige idag. Utifrån utredningen Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering⁶, har regeringen tillkännagivit att den avser att skärpa diskrimineringslagstiftningen. Utredningen föreslog bland annat att aktiva åtgärder mot diskriminering fortsättningsvis ska omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder och att arbetsgivare med fler än 25 anställda ska bli skyldiga att arbeta systematiskt med aktiva åtgärder.

Regeringen har i budgetpropositionen för 2015 aviserat att den avser återkomma till riksdagen med en strategi för ett systematiskt arbete med mänskliga rättigheter i Sverige. Bland annat kommer regeringen att föreslå riksdagen att en oberoende institution för mänskliga rättigheter inrättas i Sverige⁷. Ett omfattande arbete pågår 2014-2017 för att stärka arbetet med mänskliga rättigheter på nationell, regional och kommunal nivå inom ramen för regeringens överenskommelse med SKL⁸.

⁵ Dnr 0445/14

⁶ SOU 2014:41

⁷ Regeringen.se 2015-07-06

⁸ A2014/2289/DISK

Ärendet

I detta tjänsteutlåtande redovisar stadsledningskontoret förslag till övergripande strategi och struktur för att långsiktigt säkerställa och stärka det operativa arbetet med de mänskliga rättigheterna i stadens verksamheter och personalpolitik i enlighet med kommunfullmäktiges återremiss som innebär att ta fram *ett nytt förslag på övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling*.⁹

Kommunstyrelsen föreslås besluta om att remittera stadsledningskontorets tjänsteutlåtande till nämnder, styrelser och samrådsorgan enligt bifogad sändlista (Bilaga 4).

Yttrandet skall ha inkommit till kommunstyrelsen senast den 1 november 2015.

Bakgrund

2008 föreslog Firas Almesri (MP) i en motion att Göteborgs Stad skulle ta fram och anta ett övergripande handlingsprogram mot främlingsfientlighet och rasism som skulle följas upp och rapporteras till kommunfullmäktige.¹⁰ Kommunfullmäktige fattade 2010-03-25 beslut att, i enlighet med förslag från Social resursnämnd, vidga uppdraget till att ta fram en övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

Hösten 2014 lade stadsledningskontoret fram förslaget ”Program för det strategiska arbetet med mänskliga rättigheter 2014-2021” till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.¹¹ Som huvudsaklig strategi för programmet föreslogs sammanslagning av strategin för jämställdhetsintegrering och övriga jämlikhetssträvanden till en och samma strategi, kallad jämlikhetsintegrering. Strategin syftade till att skapa jämlika förutsättningar för alla som bor, verkar eller vistas i Göteborg, men omfattade inte stadens roll som arbetsgivare.

Kommunfullmäktige beslutade att, i enlighet med yrkande från M, FP och KD, avslå stadsledningskontorets förslag till ”Program för det strategiska arbetet med mänskliga rättigheter 2014-2021”, samt att ge stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram ett nytt förslag på övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.¹²

Angränsande uppdrag som berör detta ärende

Kommunstyrelsen har tillstyrkt att stadsledningskontoret tar fram *en* gemensam handlingsplan med utgångspunkt från stadens åtaganden utifrån undertecknandet av CEMR-deklarationen, erfarenheterna från Program för hållbar jämställdhet samt avsiktsförklaringen ”Jämställt Västra Götaland 2014-2017”.¹³ Ärendet är anmält för beslut i kommunfullmäktige 2015-09-10. Stadsledningskontoret anser att det är av stor

⁹ Kommunfullmäktige 2014-11-27 § 7, Dnr 0454/15

¹⁰ Kommunfullmäktige 2010-03-25 § 24, Dnr 0918/08

¹¹ Kommunstyrelsen 2014-09-24 § 563, Kommunfullmäktige 2014-11-06 § 29, Dnr 0711/10

¹² Kommunfullmäktige 2014-11-27 § 7, Dnr 0454/15

¹³ Kommunstyrelsen 2015-05-27 § 313, Dnr 0445/14

vikt att jämställdhetsarbetet och arbetet för mänskliga rättigheter samordnas och synkroniseras.

Förstudie

Kommunfullmäktiges budskap till stadsledningskontoret är att de mänskliga rättigheterna ska omsättas i praktisk handling. För att förverkliga detta får stadsledningskontoret ett tvådelat uppdrag; dels att ta fram ett nytt förslag på övergripande strategi för mänskliga rättigheter och dels att ta fram en operativ handlingsplan för arbetet. Jämställdhetsperspektiv ska finnas med i analys och utveckling av mänskliga rättighetsrelaterade frågor.

Då en operativ handlingsplan är avhängigt vilken övergripande strategi som väljs har stadsledningskontoret valt att genomföra en förstudie som ligger till grund för val av strategi som i nästa steg utgör plattformen för det operativa arbetet.

Förstudien tar sin utgångspunkt i omvärldsanalys samt beslut, analys och erfarenheter av arbete för mänskliga rättigheter och jämställdhet i Göteborgs Stad. Om de politiska intentionerna ska kunna realiseras i alla delar av stadens verksamhet och personalpolitik menar stadsledningskontoret att det är relevant att också ta del av forskning med fokus på ledning och styrning samt implementering för hållbart förändringsarbete.

Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi samt förslag på framtagande av en operativ handlingsplan utgår från analyser och synpunkter med utgångspunkt i förstudien.

Förstudien redovisas som bilagor, bilaga 1-3, där också referenser till förstudiens bakgrundsmaterial anges. Referenser till övrigt källmaterial inkluderas i tjänsteutlåtandet. Förstudiens tre bilagor, med underrubriker, omfattar:

1. Omvärldsanalys: mänskliga rättigheter och nationellt jämställdhetsarbete.
 - a. Kartläggning och handlingsplan för ett stärkt arbete för mänskliga rättigheter på nationell nivå kommuner, regioner och landsting, SKL, januari 2015.
 - b. Samlat, genomtänkt och uthålligt - utvärdering av regeringens nationella handlingsplan för mänskliga rättigheter 2006-2009.
 - c. Riksrevisionens granskning av regeringens jämställdhetsatsning – tillfälligheter eller långsiktiga förbättringar.
 - d. Nationell utvärdering av styrning, ledning och effekter av Program för hållbar jämställdhet.
2. Göteborgs Stad: analys och erfarenheter från Göteborgs Stad.
 - a. Analys av mänskliga rättighetsrelaterade områden i Göteborgs Stads budget
 - b. Stadsrevisionens granskning ”Styrning och uppföljning av kommunfullmäktiges prioriterade mål”, juni 2014
 - c. Normbrytande liv i Göteborg.
 - d. Erfarenheter från stadens deltagande i Program för hållbar jämställdhet - fokus på styrning och ledning
 - e. Synpunkter från chefer och medarbetare i Göteborgs Stad.
3. Forskning: ledning, styrning och implementering för hållbart förändringsarbete.

- a. Från politiska beslut till implementering av besluten.
- b. Hållbart utvecklingsarbete - att driva program och projekt på ett effektivt sätt så att de leder till uppsatta mål, förväntade resultat och långsiktiga effekter

Utgångspunkter för övergripande strategi och handlingsplaner

All verksamhet berörs. Mänskliga rättigheter är universella och odelbara och rör alla delar av samhället och omfattar medborgerliga, politiska, ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. ”De mänskliga rättigheterna utgör den enskildes värn mot överträdelser och övergrepp från det allmännas sida. De utgör också grundläggande normer för hur enskilda får bete sig mot varandra; alla har rätt att åtnjuta sina mänskliga rättigheter men ingen får använda dem på ett sätt som kränker en annan människas rättigheter.”¹⁴ Rättigheterna får inte åsidosättas med avseende på ideologi, tradition, kultur eller religion. Det övergripande ansvaret på strategisk lokal nivå utövas av stadens förvaltnings- och bolagsledningar. Ansvaret för själva genomförandet ligger i första hand på den operativa verksamheten som leds av avdelnings-, områdes- och enhetschefer.

Integrera och addera. Inga nya arbeten eller särskilda spår ska startas vid sidan om ordinarie verksamhet och arbetsgivarpolitik. Däremot startar ett långsiktigt och systematiskt arbete, parallellt med insatser för lärande. Syftet är att genomlysna och säkerställa att stadens ordinarie verksamhetsplanering och personalpolitik genomsyras av rättighetsperspektiv. Långsiktighet och systematik behövs för balans mellan utvecklingsarbete och nämnders och styrelser dagliga drift. Jämställdhetsperspektiv är en nödvändig del av arbetet för att säkerställa mänskliga rättigheter på alla områden.

Ett nyskapande arbete ska formas. Ingen kommun, landsting eller region i Sverige har ett helhetsuppdrag avseende mänskliga rättigheter i motsvarighet med det kommunfullmäktige nu har som mål för sina nämnder och styrelser. Många arbetar dock med delar inom rättighetsområdet. Vanligast är arbetet med barnkonventionen, där ramverk och organisationsfrågor också är mest utvecklade.

Definition och vision saknas. Varken på internationell, nationell eller lokal nivå finns en allmänt accepterad eller avgränsad definition av vad ett systematiskt arbete med mänskliga rättigheter är, eller innebär. Inledningsvis är det därför viktigt att utarbeta en vision för stadens arbete, kartlägga hur situationen avseende arbetet för mänskliga rättigheter ser ut i dag samt klargöra definitioner, dels kopplat till begreppet mänskliga rättigheter, men också relationer till begrepp som mångfald, jämställdhet, jämlikhet m.fl.

Behov av kunskap och kompetens. Rättighetsperspektiv saknas i stort sett i professionsutbildningar riktade till offentlig sektor. I samband med stadens deltagande i Program för hållbar jämställdhet och processhandedarutbildningen som genomfördes på kommunstyrelsens initiativ finns kunskaper som behöver tas tillvara och utvecklas. Men de allra flesta chefer och medarbetare har bristande kunskaper, vilket ökar behovet av intern kompetensutveckling. För att säkerställa att mänskliga rättigheter kommer alla till del är insatser för att öka kunskaper och medvetenhet om de mänskliga rättigheterna

¹⁴ Ny struktur för skydd av mänskliga rättigheter, SOU 2010:70

som den enskildes rättigheter och det allmännas skyldigheter viktiga, liksom kompetens med fokus bl.a. på normkritik. Här finns flera uppdrag från kommunstyrelsen.

Beslut sedan länge. Nämnder och styrelser i Göteborgs Stad har under lång tid uppmanats av kommunfullmäktige att integrera jämställdhet och mångfald i rollen som arbetsgivare och som servicelämnare. De senaste åren har uppdragen vidgats till att omfatta den demokratiska arenan samt fler rättighetsrelaterade områden. Trenden är likartad för offentlig verksamhet i övriga delar av landet.

Komplicerad implementering. Implementeringen av uppdraget är särskilt problematisk då det handlar om förändringar i rutiner, beteenden och arbetssätt i stadens hela verksamhet, i kombination med att det råder stor osäkerhet kring vilka insatser som leder till avsedda resultat och variationen mellan olika synsätt, metoder och tolkningar dessutom är stora. För framgångsrik implementering krävs långsiktighet och legitimitetsskapande arrangemang i hela genomförandekedjan.

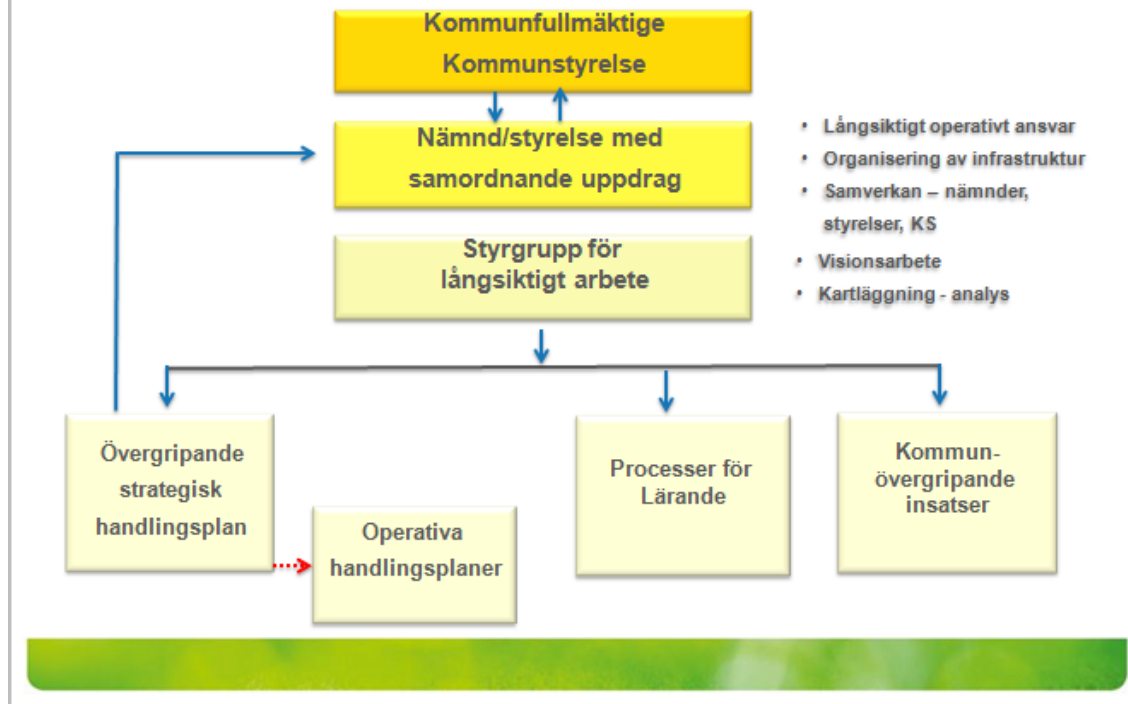
Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplaner

Utgångspunkten för arbetet är att, inom ramen för stadens ordinarie uppdrag, lägga grunden till ett långsiktigt arbete där lärande, kunskap och legitimitet för förändringsarbetet finns med i hela genomförandekedjan. Den stora utmaningen blir att skapa vision för arbetet, att säkerställa att befintliga beslut, regelverk, lagstiftning och konventioner inom hela rättighetsområdet integreras och "sätts ihop" med stadens ordinarie verksamhet. Ansvarstagande för utvecklingsarbetet behövs på alla nivåer och i alla delar av stadens organisation så att de mänskliga rättigheterna utgör en värdegrund för Göteborgs Stad i stort.

Stadsledningskontorets förslag till övergripande strategi för arbetet med mänskliga rättigheter består av nedanstående sex delar, som sammantaget formar en ny struktur, där varje del förutsätter och stärker utvecklingen inom övriga delar. Syftet är att strukturen bidrar till att tydliggöra stadens gemensamma värdegrund och att den bidrar positivt till nämnders och styrelserns arbete t.ex. med operativa handlingsplaner liksom likabehandlingsplaner för alla diskrimineringsgrunder som skydd av de mänskliga rättigheterna.

1. Nämnd/styrelse med samordnande ansvar för stadens operativa arbete
2. Styrgrupp för långsiktigt arbete
3. Övergripande strategisk handlingsplan
4. Operativa handlingsplaner
5. Processer för lärande
6. Insatser på kommunövergripande nivå

Stadsledningskontoret föreslår att stadens gemensamma arbete organiseras och formas i enlighet med nedanstående förslag.



Nämnd/styrelse med samordnande ansvar för stadens operativa arbete

Stadsledningskontorets förslag bygger på att kommunstyrelsen och kommunfullmäktige utser en nämnd/styrelse som får ett långsiktigt, samordnande uppdrag avseende utveckling av stadens operativa arbete för de mänskliga rättigheterna.

Nämnden/styrelsen får inledningsvis i uppgift, att i samråd med övriga stadsdelsnämnder, facknämnder och styrelser, forma en stadsgemensam vision samt ta fram en övergripande strategisk handlingsplan som ligger till grund för nämnders och styrelser operativa handlingsplaner så att de mänskliga rättigheterna kan omsättas i praktisk handling.

En fördel är om den nämnd/styrelse som tilldelas samordningsuppdraget sammanfaller med den nämnd som kommunstyrelsen utser som processägare för det prioriterade målet om mänskliga rättigheter och likabehandling, i enlighet med kommunfullmäktiges budget 2016 (sid 12). Stadsledningskontoret svarar för strategisk samordning, uppföljning och uppsikt kopplat till strategins genomförande. Kommunstyrelsen föreslås besluta att remittera förslaget i tjänsteutlåtandet för yttrande av nämnder och styrelser enligt bifogad sändlista (Bilaga 4).

Styrgrupp för långsiktigt arbete

- En styrgrupp som representerar stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och bolag inrättas. Styrgruppen består av ledare som har legitimitet, kunskaper och

vilja att leda och genomföra ett utvecklingsarbete kopplat till stadens olika verksamhetsområden och personalpolitik.

- Som stöd för det strategiskt operativa arbetet utser styrgruppen en eller flera arbetsgrupper.
- Styrgruppen formar vision, klargör ramar och riktning för arbetet, genomför ett definitionsarbete, kartläggning av nuläge samt föreslår hur jämställdhetsperspektiv knyter an till mänskliga rättighetsarbetet.
- Styrgruppen tar fram förslag på en övergripande strategisk handlingsplan som syftar till att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling i stadens verksamheter och personalpolitik. Förslaget tillställs kommunstyrelsen och kommunfullmäktige för beslut.
- Styrgruppen ansvarar för att samverka med ledningen för stadens arbete om ”skillnader i livsvillkor och hälsa” så att relevanta rättighetsperspektiv kan adderas i pågående planering, arbete och processer.
- Styrgruppen och arbetsgrupperna har tillgång till grundläggande och relevant kunskapsstöd samt processtöd för arbetet.
- Styrgruppen kommunicerar kontinuerligt och efter behov med nämnder och styrelser.
- Tillsättning av styrgrupp och arbetsgrupper sker med start efter att nämnd/styrelse med samordningsansvar är tillsatt.

Övergripande strategisk handlingsplan

Den övergripande strategiska handlingsplanen för mänskliga rättigheter föreslås fungera som verktyg för ett systematiskt mänskliga rättighetsarbete med syfte att:

- *Konkretisera* generella och specifika åtgärder som Göteborgs Stad behöver vidta för att säkerställa de åtaganden och intentioner som kommunfullmäktige beslutat om.
- *Att utifrån stadens vision för mänskliga rättighetsarbetet tydliggöra och ge anvisningar* om prioriteringar och generella åtaganden för hela staden samt klargöra gällande lagstiftning, konventioner, nationella och lokala mål. Ytterligare syfte är att tydliggöra anvisningar om specifika åtaganden som åligger varje nämnd och styrelse.
- *Att utgöra underlag* för rapportering till kommunstyrelsen om nuläge, mål och aktiviteter som är kopplade till fullmäktiges inriktning för arbetet med mänskliga rättigheter.
- *Att ge möjlighet till en samlad beskrivning* av tillvägagångssätt, prioriteringar och åtgärder för Göteborgs Stads samlade arbete för mänskliga rättigheter.
- Den övergripande strategiska handlingsplanen för mänskliga rättigheter blir också Göteborgs Stads *genomförandeplan* för arbetet med integrering av ett rättighetsbaserat arbete.

Det är angeläget att den övergripande strategiska handlingsplanen för mänskliga rättigheter utarbetas i en omfattande process med stor delaktighet på ledningsnivå så att resultatet av processen, dvs. själva handlingsplanen, i nästa steg får legitimitet och blir ett verktyg för konkret och operativt arbete i nämnder och styrelser.

Operativa handlingsplaner

Den bärande idén är att det är verksamheterna själva som, utifrån den övergripande strategiska handlingsplanen, identifierar vilka insatser som behöver vidtas för att säkra mänskliga rättigheter. Därför tar samtliga nämnder och styrelser fram egna operativa handlingsplaner för konkretisering enligt anvisningar i den övergripande strategiska handlingsplanen för mänskliga rättigheter.

Syftet med de operativa handlingsplanerna för mänskliga rättigheter är att:

- De ska leda till operativt arbete, både i verksamheter och i personalpolitiken.
- De ska bidra till att de mänskliga rättigheterna stärks genom att brukare får kunskap om sina rättigheter och vad de innebär i praktiken.
- De bidrar till att olika yrkesgrupper har god kunskap om rättighetsfrågor relaterade till sina respektive områden.
- De integreras i det ordinarie arbetets genomförande och uppföljning.
- De ska bli en angeläget för alla chefer och medarbetare.
- De skapar delaktighet och legitimitet i hela organisationen.
- De bidrar till långsiktigt hållbart arbete – i små men säkra steg.

Processer för lärande

Det långsiktiga arbetet tar tid. Ett långsiktigt förändringsarbete behöver kompletteras med kortsiktiga insatser, i form av pilotverksamhet, för att tydliggöra vad ”rättighetssäkrade” arbetsprocesser innebär i det dagliga arbetet. Fokus är att utveckla arbetssätt och metoder som får avsedd effekt samt att utveckla indikatorer och övriga metoder för uppföljning, i likhet med det arbete som startats i Stockholms stad. För lärande och spridning inom staden föreslås att processledare och följeforskare med kunskap kopplas till ”pilotprocesserna”.

Insatser på kommunövergripande nivå

Kommunfullmäktiges intentioner är att arbetet för mänskliga rättigheter ska leda till konkreta resultat och effekter för brukare och medarbetare. I flera av avsnitten i förstudien pekar forskare på att, om effekter och resultat ska nå ut till brukare, behövs insatser som ”sitter ihop i hela genomförandedekjan”.

För att arbetet med den övergripande strategiska handlingsplanen för mänskliga rättigheter och de operativa handlingsplanerna för mänskliga rättigheter ska bli långsiktigt hållbara och leda till avsedda resultat för alla som bor, verkar och vistas i Göteborg, behövs ett starkt politiskt stöd med bred politisk enighet samt aktivt deltagande från kommunstyrelsen samt från dess nämnder och styrelser.

Instruktionerna till nämnder och styrelser är en viktig utgångspunkt i den långsiktiga styrningen av rättighets- och jämställdhetsfrågor. I den mån reglementen och ägardirektiv saknar sådana instruktioner bör dessa ses över och justeras.

För att nämnder och styrelser ska uppnå hållbara resultat med effekt i hela kedjan behöver befintliga och nya stadengemensamma program, planer, system och processer etc. stödja arbetet.

En återkommande uppfattning som chefer och medarbetare framför är nämndernas och styrelsernas roll i arbetet. Stadsledningskontoret föreslår därför att kommunstyrelsen ser över möjligheterna för ledamöter i nämnder och styrelser att ta del av arbetet, både på central och på lokal nivå.

Samverkan

Stadsledningskontoret föreslår att de fackliga organisationerna får möjlighet att delta i arbetet kopplat till framtagande av handlingsplanerna för mänskliga rättigheter, både på central och på lokal nivå.

Tidplan

Under förutsättning att kommunstyrelsen och kommunfullmäktige fattar beslut i slutet av 2015/början av 2016 i enlighet med stadsledningskontorets förslag, justerat för synpunkter från remissinstanserna, kan Göteborgs Stad ha en övergripande strategisk handlingsplan för mänskliga rättigheter klar i juni 2016. En bedömning är att samtliga nämnder och styrelser i så fall har möjlighet att ta beslut om operativa handlingsplaner i slutet av 2016.

Bilaga 1

Omvärldsanalys – arbetet för mänskliga rättigheter och forskning av nationellt jämställdhetsarbete.

Bilaga 2

Göteborgs Stad - analys och erfarenheter av arbete för mänskliga rättigheter och jämställdhet i Göteborgs Stad.

Bilaga 3

Forskning med fokus på ledning och styrning samt implementering för hållbart förändringsarbete.

Bilaga 4

Remissinstanser

Stadsledningskontoret

Inger Rydström
Planeringsledare

Klas Forsberg
Avdelningschef

Omvärldsanalys – arbetet för mänskliga rättigheter och forskning av nationellt jämställdhetsarbete.

1. Kartläggning och handlingsplan för ett stärkt arbete för mänskliga rättigheter på nationell nivå kommuner, regioner och landsting, SKL, januari 2015.
2. Samlat, genomtänkt och uthålligt - utvärdering av regeringens nationella handlingsplan för mänskliga rättigheter 2006-2009.
3. Riksrevisionens granskning av regeringens jämställdhetsatsning – tillfälligheter eller långsiktiga förbättringar.
4. Nationell utvärdering av styrning, ledning och effekter av Program för hållbar jämställdhet.

1. *Kartläggning och handlingsplan för ett stärkt arbete för mänskliga rättigheter på nationell nivå kommuner, regioner och landsting, SKL, januari 2011.*¹⁵

Regeringen ingick i juni 2014 en överenskommelse med Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, om att stärka respekten för mänskliga rättigheter samt kunskapen om hur mänskliga rättigheter kan omsättas i praktiken inom den kommunala verksamheten i Sverige. Det första steget i överenskommelsen var att genomföra en kartläggning som identifierar behov av stöd och insatser för att kunna omsätta mänskliga rättigheter i praktiken.¹⁶ Kartläggningen visar att både kunskaper och insikter om betydelsen av att säkerställa lika rättigheter och möjligheter har ökat i kommuner, regioner och landsting de senaste åren. Samtidigt märks stora skillnader i synen på vad mänskliga rättigheter är, hur arbetet med att integrera ett rättighetsperspektiv är organiserat, hur det följs upp och vilka behov som finns. Kartläggningen visar bland annat:

- Det är ovanligt med beslut om arbete med mänskliga rättigheter i sin helhet. Ingen kommun, landsting eller region arbetar med helheten, men många arbetar med delar av rättighetsområdet.
- Det är vanligt att mänskliga rättighetsfrågor återfinns i olika mål- och visionsdokument, men det är inte lika tydligt om och hur rättighetsperspektiv genomsyrar verksamheterna.
- Rättighetsarbetet saknar ofta en hållbar och tydlig struktur och det råder stor variation i definitioner av mänskliga rättigheter vilket försvårar ett gemensamt arbete och lärande.
- Det är ovanligt, i stort sett obefintligt, med ett samlande ramverk för arbetet, vilket riskerar att resultera i ett splittrat rättighetsarbete.
- Generellt saknas tydliga kopplingar mellan styrning och uppföljning å ena sidan och mänskliga rättigheter å andra sidan.

¹⁵ A2014/2289/DISK

¹⁶ Emerga (2015) *Mänskliga rättigheter i kommuner, regioner och landsting – kartläggning av arbetet med mänskliga rättigheter samt önskemål om stöd i detta arbete*, Emerga Research and Consulting

- Gemensamt för kommuner och regioner med mer omfattande arbete inom ett flertal rättighetsområden är att det finns en tydlig politisk vilja att driva frågorna, med yttersta samordningsansvar på stadsledningsnivå.
- Det är relativt vanligt att kommuner, landsting och regioner har en eller flera personer som har uppdrag eller arbetsbeskrivningar där mänskliga rättigheter ingår, men mandat, titel och position i organisationen varierar mycket.
- Barns och ungas rättigheter är det rättighetsområde där strukturerna för genomförande och uppföljning är mest etablerade. Där finns oftast ett beslut på central nivå och ett verksamhetsövergripande förhållningssätt i frågan.
- Uppföljningen av arbetet med mänskliga rättigheter sker på många olika sätt. Kartläggningen understryker behovet av att vidareutveckla former för uppföljning.
- Utbud och tillgång till utbildningsinsatser kring mänskliga rättigheter för anställda skiljer sig relativt mycket åt. Rättighetsperspektiv ingår inte i professionsutbildningar riktade till offentlig sektor. Chefer och medarbetare saknar därför ofta kunskap, vilket ökar behovet av intern kompetensförsörjning.

SKL bedömer att det krävs en positionsförflyttning från framförallt enstaka punktinsatser till ett mer systematiskt arbete för att säkerställa mänskliga rättigheter i kommuner, landsting och regioner. Med utgångspunkt från detta har SKL tagit fram en handlingsplan med fyra huvudinriktningar för arbetet; kunskapsinhämtning och dialog, utbildning och kompetensutveckling, utvecklingsarbete samt spridning. En första insats är att bjuda in kommuner, landsting och regioner att delta i ett drygt ettårigt utvecklingsarbete, med start hösten 2015, som syftar till att integrera rättighetsarbetet i ordinarie lednings- och styrningsprocesser.¹⁷

2. *Samlad, genomtänkt och uthålligt - utvärdering av regeringens nationella handlingsplan för mänskliga rättigheter 2006-2009.*¹⁸

Mänskliga rättigheter är universella och odelbara och gäller alla människor i världen. De får inte åsidosättas med avseende på ideologi, tradition, kultur eller religion. Mänskliga rättigheter rör alla delar av samhället och omfattar medborgerliga, politiska, ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Arbetet för de mänskliga rättigheterna baseras på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948 samt de internationella och nationella konventioner som har antagits sedan dess.

Utvärdering av regeringens nationella handlingsplan för mänskliga rättigheter 2006-2009 analyserar arbete och effekter av den nationella handlingsplanen, men sakinnehållet är högst relevant att ha som utgångspunkt även för arbetet i Göteborgs Stad. Utredaren, Hans Ytterberg menar att:

”En handlingsplan för mänskliga rättigheter kan förstås både som ett resultat och som en process. Båda dessa aspekter sägs vara av samma vikt. Resultatet är handlingsplanen själv, dess innehåll och de konkreta åtgärder som den leder till. Samtidigt kan den process genom vilken planen utarbetas i sig medföra positiva konsekvenser. Hur denna process genomförs påverkar också handlingsplanens möjlighet till framgång”.

¹⁷ Dnr 11/7554

¹⁸ SOU 2011:29

En handlingsplan som har förutsättningar att få ett effektivt genomslag som leder till förbättringar och respekten för de mänskliga rättigheterna innehåller följande framgångsfaktorer:

- *Definition av MR-arbetet behövs.* Utredaren menar att det är svårt att hitta någon exakt beskrivning av formen för ett MR-arbete då det saknas en avgränsad och allmänt accepterad definition av vad ett systematiskt arbete med mänskliga rättigheter innebär. Detta gäller såväl på FN-, som på EU- och nationell nivå i Sverige. Denna iakttagelse stärks också av den kartläggning av arbetet i kommuner, landsting och regioner som SKL genomfört och som beskrivs i föregående avsnitt.
- *Ett starkt politiskt stöd.* Det är nödvändigt att arbetet med handlingsplanen har ett starkt stöd, aktivt deltagande från hög politisk nivå och bred politisk enighet kring handlingsplanen och dess genomförande.
- *Legitimitet och gemensamt ägandeskap.* Avgörande för att en handlingsplan ska bli ett bra verktyg, få legitimitet och skapa känsla av gemensamt ägarskap och därmed ge förutsättningar för ett effektivt genomförande är att den utarbetas i en öppen, inkluderande och transparant process med bredast möjliga deltagande och möjlighet till dialog av samtliga berörda, inom och mellan olika verksamheter och nivåer. Handlingsplanen och information kring uppföljningen av dess genomförande bör ges en mycket vid spridning.
- *Tilldelning av resurser.* Tillräckliga resurser måste ställas till förfogande för planens genomförande.
- *En heltäckande och korrekt kartläggning av MR-läget.* Ett grundläggande krav för att arbetet ska kunna betecknas som systematiskt är att mål och insatser utgår från en bred kartläggning och nulägesanalys, en s.k. baseline study. Handlingsplanens trovärdighet hänger på att problem och brister redovisas på ett korrekt sätt.
- *Realistiska prioriteringar.* Om det av resursskäl inte är möjligt att vidta åtgärder i förhållande till identifierade problem bör valet av de mål och åtgärder som inkluderas i planen kommuniceras och förklaras på ett tydligt sätt.
- *Uppföljning och utvärdering.* Handlingsplanens genomförande bör regelbundet följas upp. Eventuella brister i genomförandet bör redovisas öppet.
- *Integrera jämställdhetsperspektiv.* Utvärderingen av den nationella handlingsplanen visade att det saknas ett tydligt integrerat jämställdhetsperspektiv i handlingsplanen som helhet. Det har funnits ett motstånd mot att tydligt inkludera frågor om jämställdhet. Utredaren menar att det systematiska MR-arbetet inte får hindras av revir- eller hierarkigrundande resonemang. ”Frågan om jämställdhet mellan kvinnor och män är en oundgänglig del av arbetet med att säkerställa de mänskliga rättigheterna på alla områden på nationell nivå. Jämställdhetsperspektivet bör därför tydligt integreras i det fortsatta handlingsplansarbetet för de mänskliga rättigheterna i Sverige”.
- *Jämställdhetsarbetet mer etablerat.* Arbetet i Sverige för ett jämställt samhälle för kvinnor och män har på många sätt kommit längre än mycket annat arbete för de mänskliga rättigheterna. Det finns anledning att anta att de erfarenheter som vunnits där kan vara till nytta för MR-arbetet i stort, liksom att arbetet med andra aspekter

av de mänskliga rättigheterna i sin tur har alla möjligheter att ge värdefull erfarenhet för att utveckla jämställdhetsarbetet.

3. *Riksrevisionens granskning av regeringens jämställdhetssatsning – tillfälligheter eller långsiktiga förbättringar.*¹⁹

Riksrevisionen har nyligen genomfört en granskning av regeringens jämställdhetssatsning 2007-2014. Under perioden avsatte regeringen 2,6 miljarder kronor till en satsning på tidsbegränsade insatser i syfte att öka jämställdheten mellan kvinnor och män. Riksrevisionen har granskat om medlen använts på ett effektivt sätt, dvs. om det finns förutsättningar för att resultaten av satsningarna har potential att bli hållbara och leda till bestående förändringar. Riksrevisionen menar att förutsättningarna för att resultaten ska bli bestående är bristfälliga och att regeringen borde ha utformat satsningen annorlunda för bestående resultat.

Riksrevisionens slutsatser efter granskning är:

För lite fokus på hållbarhet. Ett sätt att utforma satsningar för att åstadkomma mer hållbara resultat skulle kunna vara att ställa krav i uppdragsformuleringarna till myndigheterna om att resultaten integreras i den ordinarie verksamheten. De resultat som kopplas till eller byggs in i ordinarie system eller strukturer har i regel bättre förutsättningar att bestå över tid.

För lite utrymme för strategiskt tänkande. Om en liknande satsning genomförs i framtiden bör den föregås av en planeringsfas så att aktörerna ges goda förutsättningar att planera sina insatser.

Glapp mellan ambitioner och reell styrning. Myndighetsinstruktionen är en viktig utgångspunkt i den långsiktiga styrningen av myndigheterna. Dock saknas systematik kring vilka myndigheter som har något jämställdhetsperspektiv inskrivet i sina instruktioner.

Det saknas en struktur för att ta hand om resultaten. En svårighet i att åstadkomma hållbara resultat är att satsningen varit särorganiserad i förhållande till myndigheternas ordinarie verksamhet.

4. *Nationell utvärdering av styrning, ledning och effekter av Program för hållbar jämställdhet.*²⁰

Aktivt ägarskap, samverkan och utvecklingsinriktat lärande utgör tre mekanismer för hållbart utvecklingsarbete och långsiktiga effekter som förmeras, förädlas och förstoras, s.k. multiplikatoreffekter. Forskningen lyfter också fram vikten av en förmedlande roll, intermediärer som förstår förnyelseprocesser. Det kan vara enskilda personer, del av eller fristående organisationer, som interagerar med många aktörer, ingår i nätverk och bidrar till att sprida kunskaper och idéer mellan olika nivåer och aktörer (Benner, 2003).²¹

¹⁹ Regeringens jämställdhetssatsning – tillfälligheter eller långsiktiga förbättringar?, RiR 2015:13

²⁰ Nationell utvärdering av Program för hållbar jämställdhet, Resultatrapport för perioden 2011-2013

²¹ SPeL-rapport nr 10, 2013

En fråga som togs upp i den första utvärderingen av Program för hållbar jämställdhet (Håj) är hur jämställdhet skiljer sig från annat förändringsarbete.²² Jämställdhet handlar om att förändra maktrelationer och människors identiteter vilket för med sig att arbetet troligen möter mer motstånd än andra utvecklingsarbeten, men systematisk forskning om effekter av jämställdhetsintegrering saknas. Däremot lyfter forskningen fram att nyare policyområden, vilket jämställdhetsintegrering kan sägas vara, präglas i högre utsträckning av osäkerhet och behöver uttrycklig drivkraft för utveckling.

Framgångsfaktorer för hållbarhet:

1. Ett program måste få ta tid för att utvecklingsarbetet ska blir hållbart. 3–5 år är ett minimum för att åstadkomma långsiktiga effekter i ett komplext och svårstyrt sammanhang.
2. Resultaten av programmet pekar mot ett antal framgångsfaktorer för att få genomslag för jämställdhetsarbetet och göra det hållbart över tid:
 - Att de som driver jämställdhetsarbetet har mandat att förändra, och att organisationen har ett tydligt system för ledning, styrning och uppföljning där jämställdhetsperspektivet kan integreras.
 - Samverkan mellan olika strategier: *top-down*, *bottom-up* och *mitt-i-från*, dvs. alla nivåer i organisationen är involverad, men det konkreta förbättringsarbetet måste drivas av chefer på operativ nivå.
 - Att jämställdhetsarbetet har en koppling till verksamhetens kvalitetsarbete och utgår från den egna konkreta verksamheten.
 - Medvetenhet om att jämställdhet inte är möjlig att uppnå utan att man samtidigt angriper andra maktordningar som samverkar med kön. Devisen ”alltid kön – aldrig bara kön” är ett uttryck för detta. Omvänt gäller att oavsett vilken annan maktordning man angriper så bör kön också finnas med i analysen.
 - Jämställdhetsintegrering är ett långsiktigt förbättringsarbete. De kommuner och landsting som kan påvisa konkreta effekter för medborgarna har som regel drivit ett systematiskt jämställdhetsarbete under många år. Det krävs långsiktiga satsningar för att bygga upp en kritisk massa och för att se resultat.

Effektutvärderingen som genomförts av Program för hållbar jämställdhet²³ visar att en tydlig politisk uppbackning, en kraftfull ledning och styrning samt uppföljning av resultatet för utvecklingsarbetet framåt.

Om det finns fast förankring och brett stöd för utvecklingsarbetet tar professionerna i större utsträckning ansvar utifrån sin yrkesroll att försöka utveckla nya arbetssätt som skapar mervärde och positiva effekter för brukarna. Utvecklingsarbetet blir då mindre beroende av direkt formellt stöd eller styrning från högsta nivån. Redovisning av tydliga resultat är en nyckel till fortsatt utveckling. Förbättrat bemötande, mer jämställda handläggningsbeslut och förbättrad service är några av de långsiktiga effekter ur ett brukarperspektiv som har identifierats.

²² Apel Forskning & Utveckling, 2010

²³ Professional Management, 2014-12-19

Minst påverkan har skett när det gäller budgetarbete och upphandlingar.²⁴ Arbetet har svårare att nå påverkan på politiska beslut och bidra till omfördelning av resurser. Få förändringar av ojämsställd resursfördelning har genomförts. Arbetet har haft svårt att påverka verksamheternas kärnprocesser; välfärdstjänster, myndighetsutövning och långsiktig samhällsutveckling. Effekter för brukare återfinns främst inom kultur och fritid, socialtjänst, barnomsorg, omsorg om äldre och funktionshindrade, stadsplanering och utbildning. De effekter som nämns handlar till exempel om ett förändrat bemötande, nya arbetssätt och högre kvalitet i tjänsterna.

²⁴ Apel Forskning&Utveckling, Resultat och effekter av ett utvecklingsprogram, slutrapport från följeforskningen 2008-2013

Göteborgs Stad - analys och erfarenheter av arbete för mänskliga rättigheter och jämställdhet i Göteborgs Stad.

- Analys av mänskliga rättighetsrelaterade områden i Göteborgs Stads budget
- Stadsrevisionens granskning ”Styrning och uppföljning av kommunfullmäktiges prioriterade mål”, juni 2014
- Normbrytande liv i Göteborg.
- Erfarenheter från stadens deltagande i Program för hållbar jämställdhet - fokus på styrning och ledning
- Synpunkter från chefer och medarbetare i Göteborgs Stad.

1. Analys av mänskliga rättighetsrelaterade områden i Göteborgs Stads budget.

Kommunfullmäktige i Göteborgs Stad har sedan lång tid tillbaka gett sina nämnder och styrelser omfattande uppdrag inom jämställdhet, mångfald och andra MR-relaterade områden. Mångfaldsbegreppet kopplades tidigt ihop med integration, främst utifrån ett nyttoperspektiv, men kom snart att vidgas till att omfatta olikheter beroende på kön, etnisk bakgrund, religiös tillhörighet, ålder, språk, familjeförhållanden, sexuell identitet och funktionshinder.

Sedan mer än femton år tillbaka har det funnits tydliga beslut och inriktningar för jämställdhetsarbetet i stadens verksamheter. Mätbara och tydliga mål ska utvärderas i årsredovisning och bokslut, könsuppdelad statistik ska finnas i faktaunderlag och jämställdhetskonsekvenser ska integreras i beslutsunderlag och vid förändring av verksamhet, ”där det finns brister i jämställdheten ska de bort”. I kommunfullmäktiges budget för år 2000 står att:

”Alla som arbetar i Göteborgs Stad ska värdera hur beslut och åtgärder påverkar flickor och pojkar, kvinnor och män. Ledningen har det yttersta ansvaret för att ett aktivt jämställdhetsarbete genomförs enligt fastställda mål i budget och jämställdhetsplan. På så sätt breddas jämställdhetsarbetet till att omfatta hela vår verksamhet.”²⁵

Fram tills för fyra- fem år sedan ligger fokus i kommunfullmäktiges budget på mångfald, integration och jämställdhet. Med 2012 års budget lyfter kommunfullmäktige fram behov av ett ”systematiskt sätt att verka för människors rättigheter på lika villkor på kommunal nivå”. De senaste åren har den sociala hållbarheten, jämlika livsvillkor, det förebyggande sociala arbetet lyfts fram som viktiga frågor att kraftsamla runt. För två år sedan fick alla nämnder och bolag i uppdrag att ta fram likabehandlingsplaner i förhållande till samtliga diskrimineringsgrunder.²⁶ Ett av fullmäktiges prioriterade mål i budget 2016 är att ”alla stadens verksamheter ska genomsyras av mänskliga rättigheter och främja likabehandling”.²⁷ Samtidigt poängteras vikten av att stadens alla

²⁵ Kommunfullmäktiges budget 2000 – kolla upp

²⁶ Kommunfullmäktiges budget 2014 och flerårsplaner 2015-2016 för Göteborgs Stad

²⁷ Kommunfullmäktiges budget 2016 för Göteborgs Stad – och flerårsplaner 2017-2018

verksamheter och personalpolitik genomsyras av normkritik, hbtq-kompetens, hbtq-personers psykiska hälsa.

Stadsledningskontorets genomgång och analys av kommunfullmäktiges budgetar från år 2000 och framåt visar att stadens nämnder och styrelser haft långtgående uppdrag inom hela mänskliga rättighetsområdet under lång, och avseende jämställdhet, mångfald och integration, mycket lång tid. Det gäller såväl avseende stadens verksamheter som i rollen som arbetsgivare.

Genom åren har också en mängd insatser ägt rum och arbete pågår inom många förvaltningar och bolag i staden. Det är tveksamt så att satsningar som genomförts har medfört att arbetet inom delar av mänskliga rättighetsområdet har stärkts och kunskaper, utbildningsmaterial och metoder har utvecklats. Men med utgångspunkt från genomgången av kommunfullmäktiges budgetar kan det ifrågasättas i vilken mån de insatser som genomförts har medfört förbättringar i det avseende som kommunfullmäktige avsett. Den uppföljning och övrig information från förvaltningar och bolag som stadsledningskontoret tagit del av genom åren visar att det samtidigt är uppenbart att arbetet inte varit tillräckligt effektivt, ledningsstyrt och samordnat. Mänskliga rättighetsrelaterade områden, inklusive jämställdhet som eget område, kan inte sägas vara integrerade perspektiv i stadens ordinarie verksamheter och i rollen som arbetsgivare så som kommunfullmäktige sedan länge slagit fast i sitt övergripande och överordnade styrdokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.

2. *Stadsrevisionens granskning ”Styrning och uppföljning av kommunfullmäktiges prioriterade mål”, juni 2014.*²⁸

Stadsrevisionens rapport i juni 2014 om styrning och uppföljning av kommunfullmäktiges prioriterade klimat- samt jämställdhetsmål är intressant och viktig information i arbetet med att ta fram en övergripande strategi för mänskliga rättigheter. Granskningen av jämställdhetsmålet avsåg målet ”Jämställdheten i stadens verksamheter ska öka”.

Granskningen utgick från två revisionsfrågor:

- Formulerar nämnderna och styrelserna, utifrån kommunfullmäktiges prioriterade mål, konkreta och mätbara mål för verksamheten?
- Redovisar nämnderna, styrelserna och kommunstyrelsen, i uppföljningen av kommunfullmäktiges prioriterade mål, analyser av de resultat som uppnås?

Stadsrevisionens granskning visade på påfallande brister, särskilt avseende jämställdhetsmålet. Endast en nämnd hade i sin budget och affärsplan formulerat konkreta och mätbara mål med avseende på jämställdhetsmålet. För båda målen gällde att nämnderna och styrelserna i liten utsträckning redovisade resultat eller att de genomfört analyser utifrån måluppfyllelse. Stadsrevisionen menar att det bl.a. krävs förståelse och dialog på alla nivåer i organisationen och en grundläggande förutsättning för framgång i arbetet är att det också finns en systematiserad och aktiv återkopplingsprocess på alla nivåer.

²⁸ Styrning och uppföljning av kommunfullmäktiges prioriterade mål, Dnr 268/13

3. Normbrytande liv i Göteborg.²⁹

Syftet med rapporten var att ge kommunstyrelsen underlag för prioriteringar inom hbtq-området. Rapporten diskuterar behovet av integrering normkritiska perspektiv på den kommunala verksamheten och på personalpolitiken. Sådana perspektiv gör det möjligt att analysera strukturella orsaker till marginalisering, diskriminering och förtryck av hbtq-personer. Normkritiska perspektiv öppnar också upp och möjliggör att normer om öppenhet, inkludering och icke-diskriminering kan säkerställas såväl i den kommunala servicen som för medarbetare i staden. En, av många, rekommendationer i rapporten är att integrera normkritiska förhållningssätt i alla utbildningar för medarbetare på grundläggande nivå.

Rapportförfattaren lyfter fram att hbtq-området ingår som ett av flera områden inom mänskliga rättigheter, diskriminering, likabehandling och normkritik, men att det vid genomgång och granskning av ett stort antal interna dokument finns oklarheter i hur begrepp som mångfald, jämställdhet och mänskliga rättigheter används.

”Jämställdhet grundas i en maktanalys av strukturella skillnader mellan kategorierna kvinna och man. Mångfaldsbegreppet rymmer inte samma maktdimension utan används i regel för att formulera representation. MR-begreppet syftar i första hand på individuella rättigheter och reglerar förhållandet mellan statsmakten och individen samtidigt som det fastställer vissa skyldigheter som staten har gentemot individen. MR-begreppet kan sägas reglera ett maktförhållande mellan staten och individen. Begreppen refererar med andra ord till olika fenomen. För den fortsatta användningen av begreppen i Göteborgs stads arbete skulle ett tydliggörande av begrepp och vad de syftar på vara välgörande.”³⁰

Författaren menar att det finns behov av ett systematiskt MR-arbete, inklusive hbtq-rättigheter, liknande arbetet med jämställdhetsintegrering ”för att kunna bemöta allmänheten på ett respektfullt, inkluderande och professionellt sätt”.

Inom de flesta verksamhetsområden i Göteborgs Stad saknas grundläggande hbtq-kompetens för att säkerställa likvärdig service. Göteborgs Stad behöver därför arbeta systematiskt med rutiner vid våldsutsatthet, kompetens och attityder.

”Det systematiska arbetet behöver utvecklas, likaså likvärdigheten över staden och medvetenheten om att varje människa har en mängd olika egenskaper. Alldeles oavsett vilken sexuell läggning en person har och hur hon/han/hen definierar sig har staden uppdraget att tillhandahålla likvärdig service.”³¹

Forskning i bland annat Sverige visar att strukturell diskriminering av homosexuella sker vid rekrytering, lönesättning och karriärutveckling.³² Kunskapen om hbtq-personers situation på arbetsplatserna i Göteborgs Stad är bristfällig. Undersökningen som genomfördes i samband med rapporten visar att det finns uttalade önskemål om ökad kunskap, både bland medarbetare och bland HR-chefer. Utbildningsinsatser bör kopplas till de kommunala verksamheterna och till stöd i uppdraget att säkerställa kommuninvånarnas rättigheter. För uppföljning av resultat behövs enhetlighet avseende struktur för mål, handlingsplaner och uppföljningsansvar på alla kommunala nivåer, enligt författaren.

Eftersom den svenska rättsordningen är harmoniserad i enlighet med konventioner om mänskliga rättigheter, menar författaren att det är ett argument för att tydligare integrera

²⁹ Lägesrapport om hbtq-personers livsvillkor 2014, Dnr 0382/13, Rnr 22/14

³⁰ Normbrytande liv i Göteborg 2014, Dnr 0382/13, Rnr 22/14, s 67

³¹ Normbrytande liv i Göteborg 2014, Dnr 0382/13, Rnr 22/14, s 31

³² Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2012

områdena social jämlikhet och de sociala och mänskliga rättighetsområdena med varandra.

4. Erfarenheter från stadens deltagande i Program för hållbar jämställdhet - fokus på styrning och ledning

I Göteborgs Stad deltog tio olika förvaltningar med sju olika projekt i Program för hållbar jämställdhet, Håj. Viktiga synpunkter och insikter från deltagande chefer och medarbetare men också från representanter för kommunstyrelsen samt stadsledningskontorets ledningsgrupp sammanfattades i lärandestudien "Från öar av projekt till en jämställdhetsintegrerad stad."³³ Stadsledningskontorets bedömning är att, särskilt erfarenheterna med fokus på organisatoriska frågor, kan vara av värde initialt i utvecklingen av arbetet med mänskliga rättigheter.

I lärandestudien slås fast att om ambitionen är att gå mot en jämställdhetsintegrerad stad krävs att struktur för ledning, samordning och uppföljning säkerställs på alla nivåer och i allt beslutsfattande. Insikten om att "hela kedjan" måste jobba mot samma mål behöver utvecklas. Idag vilar förändringsarbetet till stor del på enskilda experter och entusiaster.

För att åstadkomma jämställdhet krävs mer fokus på kunskaper, särskilt på ledningsnivåerna. Jämställdhets- och genuskunskaper bör efterfrågas i samband med personalrekrytering, liksom i ledarutvecklingsprogram och vid rekrytering av chefer på alla nivåer.

Om staden ska gå från att medverka i upprepade projekt, lite vid sidan om, till en jämställdhetsintegrering av resurser, service och bemötande för olika grupper av kvinnor och män, behövs en kultur på övergripande ledningsnivå som stödjer omhändertagandet av framgångsfaktorer och lärande. Utvecklingsarbetet bör följa samma struktur som organisationernas övriga förändringsarbeten. Frågan om ansvarsutkrävande behöver utredas.

Uppföljning och uppsiktsplikt behöver ske utifrån de politiska målen för den ordinarie kärnverksamheten och inte enbart som ett eget område.

5. Synpunkter från chefer och medarbetare i Göteborgs Stad

En angelägen och oumbärlig del i stadsledningskontorets arbete har varit att samtala med förvaltningschefer och medarbetare i staden om vilka faktorer de ser som betydelsefulla för ett effektivt, strategiskt, systematiskt och integrerat rättighetsarbete och hur de tänker runt handlingsplanernas utformning och innehåll. Frågan om koordinering och synkronisering av arbetet för mänskliga rättigheter och jämställdhet har också ingått i samtalen. Samtal har förts med ett 25-tal representanter för ledningsgrupper och medarbetare från åtta förvaltningar i staden. De allra flesta med goda insikter och/eller erfarenheter av arbete med rättighetsrelaterade frågor.

I stort sett alla ställer sig frågande till vad mänskliga rättigheter och normkritiskt arbete praktiskt och konkret innebär och de är frågande till på vilket sätt de kan arbeta med dessa perspektiv i sina verksamheter och i personalpolitiken. Även bland dem som är

³³ TU, Dnr 1762/11, 2014-02-19

relativt insatta inom frågeområdet finns stor osäkerhet, de förstår inte vad som förväntas. Vad ska vi göra mer än det vi redan gör, frågar t.ex. chefer i en förvaltning som arbetar aktivt med likabehandlingsplaner. Vad innebär ett rättighetsarbete i Göteborgs Stad och hur ska det organiseras i stadens olika verksamheter? I stort sett alla menar att det är ett långsiktigt arbete, med olika beståndsdelar, på olika nivåer, som behöver formas.

Vilka beteenden är det vi vill se framöver? Vilken vision ligger till grund för arbetet och hur ser tankemodellen för ett systematiskt och strukturerat arbete ut? Att forma detta på den övergripande nivån lägger grunden för ett operationaliserbart och långsiktigt arbete som "sitter ihop" i alla led i stadens organisation. Just vikten av att forma processer som "sitter ihop" med övriga processer i staden är något många lyft fram. Perspektiven behöver arbetas in i stadenövergripande stödprocesser, såväl i det personalpolitiska arbetet, som i kärnverksamheten. Det är viktigt att tydligt kommunicera vad staden ska göra, eller som någon uttrycker det "ta fram charters som ingår i stadens infrastruktur".

Flertalet har fört resonemang om vikten av att säkerställa kunskap med fokus på en lärande organisation. Att det är förvaltnings- och bolagsledningarnas uppgift att leda och driva ett sådant arbete är det ingen tvekan om, men arbetet i sig behöver hållas ihop inom staden. Flera har påtalat ledarskapets roll. Utveckling sker inte av sig själv utan det behövs, inte bara styrning, utan också ett ledarskap med vilja, engagemang och kunskaper för att leda utvecklingsarbetet.

Politiken måste kontinuerligt efterfråga resultat. Frågorna behöver komma med i kommunstyrelsens och nämndernas/styrelsernas dialoger. De flesta menar att ett inledande arbete bör handla om att definiera begrepp och inriktning på rättighetsarbetet i Göteborgs Stad. Frågeställningar på temat är; vad är innebörden av ett rättighetsarbete, vilka rättigheter är särskilt viktiga och ska prioriteras, vem prioriterar, behöver gränsdragningar göras, i så fall vilka? Nämnder och styrelser har huvudansvaret och de fastställer också operativa handlingsplaner för varje förvaltning och bolag.

För att arbetet ska kunna operationaliseras behöver fokusområden väljas ut. En mycket tydlig signal är att om resultat ska nås får arbetet absolut inte bli sidoordnat kärnverksamheten och stadens övriga utvecklingsarbeten, utan mänskliga rättighets- och jämställdhetsperspektiv bör adderas till, och höja kvaliteten, i det arbete som redan genomförs. Representanter för flera förvaltningar menar att fortsatt utveckling av jämställdhetsintegrering som övergripande strategi för jämställdhetsarbetet är värdefullt och det kan dessutom stödja och förstärka utvecklingen av jämlikhetsintegrering. Eller som en chef uttryckte det för att få klarhet i innebörden av begreppen; "menar politiken med skrivningarna i uppdraget att romer är en underordnad minoritet och romska kvinnor i en del avseenden är underordnade romska män som grupp, och att det är viktigt att arbeta med båda delarna, men olika viktigt beroende på den specifika frågan som ska lösas"? Ett annat exempel som nämns är en förvaltning som hbtq-certifierat fritidsverksamhet men nu arbetar parallellt med att också addera jämställdhetsperspektiv i hbtq-certifieringen.

I stort sett alla respondenter menar att arbetet bör kopplas samman med stadens kraftsamling kring "skillnader i livsvillkor och hälsa". Det är angeläget att HR stödjer kärnverksamheterna, bl.a. med nyckeltal som speglar Gbg-samhället. Förslagsvis

formas en referensgrupp, som utifrån arbetsgivarperspektiv arbetar med att utveckla och utöka förutsättningar att ta fram annan statistik än den som finns idag. Rätten till hälsa är t.ex. en viktig aspekt av mänskliga rättigheter. För att arbetet ska bli verkningsfullt och generera effekter för brukarna är det centralt att integrera perspektiven i de fokusområden som är utvalda samt att avgränsningar och prioriteringar görs. Det är också viktigt att integrera perspektiven i verksamheten för stadsbyggnad och arbetsmarknad, och då också i de två andra hållbarhetsperspektiven.

Det behöver finnas möjligheter för förvaltningar och bolag att redan nu samverka och träna på att systematiskt ”rättighetssäkra” pågående arbetsprocesser. Fokus är att utveckla arbetssätt och metoder som får avsedd effekt samt att utveckla indikatorer och övriga metoder för uppföljning. För lärande och spridning inom staden föreslås att processledare och följeforskare med kunskap kopplas till pilotverksamheterna.

Slutligen nämner många de politiska nämndernas och styrelsernas centrala roll. Flera chefer ger exempel på att nämnden/styrelsen inte brytt sig ens då förvaltningen kunnat påvisa att brister i t.ex. jämställdhetsarbetet lett till negativa effekter, både för verksamheten och för ekonomin. De menar därför att det är viktigt att också den politiska nivån är med i arbetet.

Forskning med fokus på ledning och styrning samt implementering för hållbart förändringsarbete

- Från politiska beslut till implementering av besluten
- Hållbart utvecklingsarbete - att driva program och projekt på ett effektivt sätt så att de leder till uppsatta mål, förväntade resultat och långsiktiga effekter

1. Från politiska beslut till implementering av besluten

De politiska ambitionerna om mänskliga rättigheter och jämställdhet ska, enligt uppdraget till stadsledningskontoret, realiseras i alla delar av Göteborgs Stads kärnverksamhet och personalpolitik. Hur ser en framgångsrik implementering ut, vilka förutsättningar och hinder finns för implementering av det politiska beslutet, vad krävs av tjänstepersoner och politiker på olika nivåer i nämnderna och i styrelserna?

Implementeringsforskningen har i allt större utsträckning intresserat sig för policyutformning och organiseringens betydelse för genomförande av politiska frågor och åtgärdsprogram. Många organisationsforskare anser att kärnpunkten i ledarskapet är implementering; konsten att få saker gjorda.³⁴ Till exempel menar statsvetaren Bo Rothstein att ett aldrig så väl konstruerat och organiserat åtgärdsprogram kommer att kunna genomföras om det saknar förtroende hos de grupper insatserna vänder sig till eller om det saknas legitimitet i samhället i stort.³⁵ Enligt Rothstein föreligger det olika förutsättningar för legitimiteten vid implementering av politiska åtgärder, beroende på karaktären på åtgärderna. De mest komplicerade åtgärderna att implementera är när det handlar om att förändra människors beteende i en dynamisk process och riktning, samtidigt som det råder stor osäkerhet kring vilka insatser som leder till vilka handlingsmönster och variationen mellan olika synsätt, metoder och tolkningar dessutom är stora. Förutsättningar för framgångsrik implementering är, enligt Rothstein:

1. Graden av osäkerhet i policyteorin.
2. Förmågan att kompensera osäkerheten i policyteorin genom att konstruera en lärande och adaptiv organisation.
3. Möjligheten att finna legitimitetsskapande arrangemang i genomförandedekjan.
4. Ju större utrymme för osäkerhet i policyteorin, desto större krav på organisering och legitimitet.

Varken top-down- eller bottom-up-styrning fungerar tillfredsställande när den politiska legitimiteten undervärderas. En grundläggande förutsättning för att genomföra komplexa uppdrag, med stort tolkningsutrymme, är relationen mellan den styrandes kapacitet och tre egenskaper hos tillämparen som ska implementera insatser/åtgärder. *Förstår, kan och vill* tillämparen implementera beslutet? ”*Förstår*, handlar om huruvida tillämparen är införstådd med innebörden i styrningen, det vill säga förstår tillämparen

³⁴ Johansson, Dellgran, Höjer (mars 2015), Människobehandlande organisationer

³⁵ Rothstein (2002), ”Vad bör staten göra?”

vad som förväntas av henne/honom? *Kan*, handlar om tillämparens förmåga att verkställa styrningen, dvs. har man den kapacitet som krävs i avseenden som inflytande, kunskap och handlingsförmåga? *Vill*, avser huruvida tillämparens inre motivation finns för att genomföra styrningen.^{36 37}

Under 10 års tid följde John P Kotter, professor i ledarskap vid Harvard Business School, mer än 100 företag världen över och studerade effekter, förutsättningar och hinder för att lyckas med förändringsarbeten. Erfarenheterna har han samlat i åtta steg som han anser nödvändiga för att lyckas:³⁸

1. *Skapa en känsla av allvar och angelägenhet*

För att förändring ska bli möjlig måste organisationen mobilisera, medarbetarna måste ge mer än vanligt och för att klara det måste de vara övertygade om att förändring är nödvändigt – nu! Om organisationen är för självgod, övertygad om att det går bra och att ingen förändring är absolut nödvändig, kommer heller ingen förändring att äga rum.

2. *Bilda en samordnad styrgrupp*

Inget förändringsarbete lyckas genom en människans ansträngningar, hur duktig den människan än må vara. Det behövs ett team av ledare med tillräcklig status och makt i organisationen för att kunna genomdriva förändringar. Teamet bör bestå av ledare från olika nivåer för att få största möjliga trovärdighet, och det måste vara sammansvetsat och stå enigt bakom ett gemensamt mål.

3. *Formulera vision och strategi*

Varje framgångsrikt förändringsarbete bygger på en framtidsbild, utformad av styrgruppen, som tilltalar kunder, ägare och medarbetare. Det krävs tid, engagemang och uthållighet att skapa effektiva visioner. Kotter anger tre skäl till varför en vision är nödvändig för förändringsprocesser:

- Visionen klargör företagets riktning, vart förändringsarbetet ska leda.
- Visionen motiverar medarbetare att göra sådant som kanske inte är i deras egna kortsiktiga intresse, den visar en framtid det kan vara värt att offra något för.
- Visionen samordnar ansträngningarna. Om alla vet vart de är på väg kan de fatta enskilda beslut som samverkar.

4. *Förmedla visionen*

När visionen är formulerad måste den förmedlas till alla inblandade och berörda. Sju principer effektiviserar kommunikationen av en vision.

- Krångla inte till det – skriv och tala enkelt och tydligt.
- Använd metaforer, liknelser och historier.
- Sprid budskapet via många olika kanaler – möten, PM, nyhetsbrev, anslagstavlor, intranät, med flera

³⁶ Lundquist, Implementation Steering, 1987

³⁷ Tilderlindt, Göteborgs Stad Stadskansliet, 2009

³⁸ Leading Change, Kotter John P, 2012

- Upprepa, upprepa, upprepa!
- Lev som du lär – om ledarna inte i praktisk handling följer visionen kommer ingen att tro på den.
- Förklara avvikelser – om ledningen till synes inte följer visionen måste detta förklaras utförligt och tydligt.
- Lyssna – se till att det tvåvägskommunikation.

5. *Ge de anställda befogenhet att agera*

När arbetet är igång kommer många olika hinder kommer att dyka upp. Det gäller att ge så många medarbetare som möjligt befogenheter att lösa hindren på egen hand så processen inte stannar av. Hindren handlar som regel om:

- Strukturer – finns det gamla sätt att arbeta på som hindrar förändringsarbetet?
- Färdigheter – saknas färdigheter och kunskap för att utföra det nya?
- System – finns de system för kommunikation, belöning, utvärdering med mera som kan stödja den nya visionen?
- Chefer – Är cheferna för eller emot förändringen?

6. *Skapa kortsiktiga vinster*

Förändringsarbete tar tid och många medarbetare kommer att behöva se framsteg för att orka fortsätta. Tydliga omedelbara framsteg motverkar också motstånd och cynism och visar att arbetet går framåt. Som regel måste ledare aktivt skapa och kommunicera kortsiktiga framgångar, inte bara vänta på att de ska uppenbara sig av sig själva.

7. *Bredda arbetet*

Att fira kortsiktiga vinster får inte uppfattas som förändringsarbetet är klart. Tvärtom bör de kortsiktiga vinsterna användas för att aktivt ta nästa steg i den övergripande visionen.

8. *Förankra de nya inställningarna i företagskulturen*

Sista steget i förändringsarbetet är att införliva förändringarna i organisationens kultur, så att det nya blir den accepterade normen: det är så vi gör saker här. Organisationskulturen består av normer för hur man uppträder, med belöningar och sanktioner för att upprätthålla de normerna; och av medarbetarnas gemensamma värderingar som kan ta årtal att etablera och förändra. Det krävs både tålamod och handlingskraft för att ändra organisationens kultur och anpassa till den implementerade visionen.

2. *Hållbart utvecklingsarbete - att driva program och projekt på ett effektivt sätt så att de leder till uppsatta mål, förväntade resultat och långsiktiga effekter.*

Inom ramen för Program för hållbar jämställdhet deltog flera forskare/forskarlag med olika uppdrag.³⁹ Frågan om hur man driver program på ett effektivt sätt så att de leder till uppsatta mål, förväntade resultat och långsiktiga effekter har varit central för flertalet forskare.

Vad ska förändras för att göra ett förändringsarbete hållbart? Är det individer eller organisationer? Forskning visar bl.a. att en förändring som enbart utgår från individer sällan ger bestående effekter. I företagsekonomisk forskning och i näringspolitik betonas allt mer samarbete och samverkan som en förutsättning för hållbar utveckling.⁴⁰

Forskningen, enligt Brulin, Svensson, ger också stöd för antagandet att ”bristen på ett aktivt ägarskap och en professionell styrning av ett utvecklingsarbete är en vanlig (kanske den vanligaste) förklaringen till bristen på hållbarhet”. För att förstå varför hållbarheten brister i ett utvecklingsarbete behövs teorier som utgår från makt, intressekonflikter, motstånd mot förändringar samt betydelsen av normer, värderingar och traditioner.⁴¹

Styrningen av nyskapande, innovativ verksamhet är problematisk. Risk finns att målen antingen blir för konkreta, för många, för orealistiska och för dominerande, vilket gör att syftena och visionerna lätt kommer i skymundan. Man ser inte skogen för alla träden. Prioriteringen består då ofta i att genomföra så många aktiviteter som möjligt för att uppnå kortsiktiga och mätbara förändringar. Aktiviteterna och de kortsiktiga resultaten blir viktigare än själva idén med ett utvecklingsarbete.

Särkopplingen mellan det strategiska och det operativa arbetet är ett problem som forskningen lyfter fram. Det är huvudsakligen akademiker på övergripande nivåer som skriver och tar fram planer och program medan de som ska utföra arbetet sällan är representerade i samband med problem- eller målformulering, åtgärder och mätmetoder. För MR-arbetets del innebär det att hitta en kombination av övergripande styrning men samtidigt med goda möjligheter till lokal anpassning i genomförandet.

Hur ett arbete initieras är viktigt för dess utveckling och fortlevnad, menar Brulin/Svensson. Många utvecklingsarbeten initieras utifrån eller från mellannivån. Följden blir att det saknas aktiva ägare som känner ansvar för utvecklingsarbetet och som heller inte säkerställer styrning och ledning av arbetet.

Den röda tråden för hållbarhet i utvecklingsarbeten är att det finns ett aktivt ägarskap, horisontell och vertikal samverkan samt utvecklingsinriktat lärande. För långsiktig hållbarhet krävs också en aktiv ledning som tar ansvar för att resultat av utvecklingsarbetet integreras och tillåts förändra ordinarie strukturer och rutiner.

En stor mängd artiklar i dagspress och på digitala medier handlar om HUR olika typer av värdegrundsarbeten ska bedrivas och sambandet mellan tydliga mål och engagemang för att nå önskad förändring. Engagemang och motivation för förändringsarbete skapas genom begränsning till tre-fyra huvudmål, dvs. att bestämma vad som är viktigt och vad som är superviktigt. Koppla sedan en pyramid av underliggande mål till en tydlig överblickbar plan som tydligt visar hur målen binder ihop varandra. Det blir också mycket enklare att göra förändringar, för du ser direkt var i den uppritade figuren det

³⁹ Regeringsbeslut 2007-12-06, Medel till SKL för att stödja jämställdhetsintegrering, IJ 2007/3277/JÄM

⁴⁰ Weick & Quinn, 1999

⁴¹ Brulin, Svensson, 2011

händer något. Fördela därefter uppgifter och tidssätt. Det krävs politiskt mod att dels att sätta färre mål och besluta om målen inbördes dignitet men ökar engagemang och motivation, hävdar artikelförfattaren.⁴²

I artikeln Vådan av att mäta ställer författaren frågor som vad kan vi mäta och hur, vad är viktigt att mäta och ska någon diskrimineringsgrund uppfattas som starkare än någon annan. Alla orsaker till diskriminering kan inte mätas, statistiktavellerna blir ofta stora och svåra att läsa. Dels får inte statistik om t.ex. religion, sexuell läggning, sexuell orientering samlas in, dels är faktorer som exempelvis har med funktionsnedsättning svårsmätta. Går problemet att lösa? Svaret ligger i det verksamhetsnära, menar författaren. Vi måste ta steget vidare från de övergripande strategierna, processerna, in i det som görs i vardagen. Fråga en föreskolepedagog, och ge hen redskap för att synliggöra hur hans förskola deltar i normgivning och maktstrukturer. Om maktstrukturerna tar sig olika uttryck beroende på situation och sammanhang, då måste också kvalitetssäkringen få gör det. Ingen kan ensam nå jämställd eller jämlik verksamhet, men med rätt resurser kan vi skapa mer inkluderande arbetsplatser och en verksamhet som behandlar alla likvärdigt. Våga släpp taget och låt medarbetarna utvecklas i sin kompetens och ta det ansvar de klarar av, menar författaren.⁴³

Många offentliga organisationer lägger ner mycket kraft och energi på värdegrundsarbete, frikopplat från realism, praktik och prioriteringar. Ett problem är att värdegrunden ofta uttrycks ofta i tjugiga ord utan koppling till de ordinarie kärnverksamheterna. Värdegrundsarbete är att börja i fel ände och det riskerar att släta över organisationens verkliga problem. Det är hög tid att i stället fokusera på vad organisationen ska åstadkomma och vad som inte fungerar och därefter åtgärda detta. ”Då blir allt mycket jobbigare än värdegrundsövningar, men skulle kunna innebära att ansvarstagande för vad man gör – snarare än ytligt prat – hamnar i centrum”, menar Mats Alvesson, organisations- och ledningsforskare vid Lunds universitet.⁴⁴

⁴² Kent Berg, Sambandet mellan tydliga mål och engagemang, 2015-06-14

⁴³ Christina Ahlzén, 2014-10-28

⁴⁴ DN Debatt, 2015-04-03

Remissinstanser

Bifogat ärende översänds för yttrande av följande nämnder, styrelser och samrådsorgan;

- Samtliga stadsdelsnämnder
- Samtliga facknämnder
- Stadshus AB utser och vidarebefordrar förslaget för remiss till de bolag inom koncernen som Stadshus AB bedömer vara särskilt viktiga att inhämta synpunkter ifrån.
- Rådet för nationella minoriteter, Samrådet med Romska rådet/resande, Sverige-Finska rådet, HBTQ-rådet.

Yttrandet ska vara nämnd-/styrelsebehandlat och tydligt uttrycka om nämnden/styrelsen tillstyrker, avstyrker eller inte tar ställning till förslaget som helhet. Särskilt ska framgå ställningstagande till förslaget om att kommunstyrelsen utser en nämnd/styrelse som har ett samordnande uppdrag för långsiktigt och operativt ansvar för arbetet med mänskliga rättighetsfrågor i Göteborgs Stad . Yrkanden, skiljaktiga meningar, reservationer, särskilda yttranden m.m. från nämnd-/styrelsebehandlingen ska alltid bifogas. Yttrandet skall ha inkommit till kommunstyrelsen senast den 1 november 2015.

Protokollsutdraget och tjänsteutlåtandet/yttrandet ska alltid returneras i aktuell mall till förvaltningsbrevlådan på Stadsledningskontoret (Stadsledningskontoret/Stadsledningskontoret/GBGStad; stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se).

Mallen heter "Svar på remiss" och är en av LIS-mallarna. För hjälp med att använda mallen "Svar på remiss", kontakta Support Intraservice på telefon 368 68 00. Om inte mallen används kan inte ert remissvar hanteras.

Beslut

Stadsdelsnämnden avstyrker Förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

**Utdrag ur protokoll
Stadsdelsnämnden Norra Hisingen
Sammanträdesdatum 2015-10-20**

Stadsledningskontoret Dnr 0454/15 Begäran om yttrande av förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

§ 216 diarienummer N140-0356/15

Beslut

Stadsdelsnämnden avstyrker Förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

Ärendet

Kommunfullmäktige har gett stadsledningskontoret i uppgift att ta fram förslag på en övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna och jämställdhet i praktisk handling, i samtliga processer koppade till stadens grunduppdrag inklusive personalpolitik. Förslaget bygger på en förstudie med omvärldsanalys, erfarenheter från Göteborgs stad samt forskning kring ledning, styrning och implementering för hållbart förändringsarbete. Strategin omfattar arbetsgivarperspektivet och stadens grunduppdrag.

Förslaget består av sex delar:

1. Nämnd/styrelse får samordnande ansvar för stadens operativa arbete. Förslaget avser en befintlig nämnd, gärna samma nämnd som kommunstyrelsen utser till processägare för målet om mänskliga rättigheter.
2. Styrgrupp för långsiktigt arbete tillsätts. Styrgruppen ska bestå av representanter från förvaltningar och bolag över hela staden. Styrgruppen ska forma en gemensam vision för mänskliga rättigheter i Göteborg, klargöra definitioner och genomföra en kartläggning av befintligt arbete.
3. Övergripande strategisk handlingsplan tas fram av styrgruppen.
4. Operativa handlingsplaner tas fram av förvaltningar och bolag.
5. Pilotprocesser för att utveckla arbetssätt, metoder, indikatorer annan uppföljning.
6. Insatser på kommunövergripande nivå för att befintliga och nya stadengemensamma program, planer, system och processer stödjer arbetet. Översyn av reglemente och ägardirektiv.

Förslaget remitteras till bland annat alla stadsdelsnämnder och facknämnder. Förvaltningen föreslår att förslaget avstyrks.

Handlingar

Tjänsteutlåtande Remissvar på förslag på övergripande strategi och handlingsplan för mänskliga rättigheter 2015-09-29

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling 2015-08-11

Expedieras till:
Stadsledningskontoret
Diariet/ handläggaren

Vid protokollet

Ulrika Landin

2015-10-20

Ordförande

Tord Karlsson (S)

Justerare

Lars-Arne Johansson (M)

**Utdrag ur protokoll
SDN Östra Göteborg
Sammanträdesdatum 2015-10-20**

§ 252 Diarienummer N132-0747/15

Yttrande till kommunstyrelsen över Förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

Ärendet

Stadsdelsnämnden Östra Göteborg har av Stadsledningskontoret förelagts yttra sig över inkommet förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

Handlingar

Förvaltningens tjänsteutlåtande daterat 2015-09-21 jämte bilagan Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

Skrivelse från (MP), (S), (V) daterad 2015-10-20 med yrkande.

Förvaltningen föreslår att nämndens avstyrker förslaget på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling och som ett eget yttrande översänder förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen

Yrkanden

Andre vice ordföranden Kalle Bäck (KD) yrkar bifall till förvaltningens förslag.

Ordföranden Özgür Tasbas (MP) yrkar bifall till förvaltningens förslag med tilläggen att förorda att en strategi för mänskliga rättigheter tas fram som stödjer integreringen av ett rättighetsbaserat arbete i stadens nämnder och bolag samt att förorda att kommunstyrelsen får i uppdrag att säkerställa att den politiska styrningen och uppföljningen av mänskliga rättigheter i stadens nämnder och bolag stärks.

Efter avslutad överläggning meddelar ordföranden att först ska förvaltningens förslag prövas och därefter ska hans eget tilläggsyrkande prövas.

Proposition 1

Ordföranden Özgür Tasbas (MP) ställer proposition på förvaltningens förslag och finner att stadsdelsnämnden beslutar bifalla detta.

Proposition 2

Ordföranden ställer proposition på egna tilläggsyrkanden och finner att stadsdelsnämnden beslutar bifalla dessa.

Beslut

Stadsdelsnämnden beslutar

att avstyrka förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling,

att förorda att en strategi för mänskliga rättigheter tas fram som stödjer integreringen av ett rättighetsbaserat arbete i stadens nämnder och bolag,

att förorda att kommunstyrelsen får i uppdrag att säkerställa att den politiska styrningen och uppföljningen av mänskliga rättigheter i stadens nämnder och bolag stärks,

att som ett eget yttrande översända förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen samt

att omedelbart justera beslutet.

Expedieras

Kommunstyrelsen

Vid protokollet

Åke Ström

Justerat den 2015-10-20

Ordförande

Özgür Tasbas (MP)

Justerare

Kalle Bäck (KD)

Protokollsutdrag stadsdelsnämnden Centrum
2015-10-27

§ 285

Svar på remiss angående förslag på övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling
diarienummer N134-0336/15

Stadsdelsförvaltningen har den 13 oktober 2015 upprättat ett tjänsteutlåtande angående svar på remiss rörande förslag på övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

Stadsdelsnämnden Centrum ska yttra sig senast den 20 december 2015.

Beslut i stadsdelsnämnden Centrum

Stadsdelsnämnden avstyrker förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

Tjänsteutlåtandet översänds till kommunstyrelsen som nämndens eget yttrande.

Yttrande

Yttrande från MP, S, V och Fi enligt bilaga 6 till protokollet.

Justering

Tisdagen den 27 oktober 2015. Kanslienheten, Engelbrektsgratan 71 våning 3.

Rätt utdraget intygar i tjänsten
Stina Borrman, sekreterare

Anna Sibinska, ordförande

Nina Miskovsky, 2:e vice ordförande

Strategi för mänskliga rättigheter

Vi instämmer i förvaltningens remissvar att stadens arbete för mänskliga rättigheter ska integreras och stärkas i stadens verksamheter istället för att skapa nya centrala strukturer. Samtidigt visar denna remiss att kunskapen om det konkreta arbetet för mänskliga rättigheter är ojämnt spridd såväl inom som mellan nämnder och bolag. Det är också en brist att det inte finns någon central definition av mänskliga rättigheter och vad ett rättighetsbaserat arbete innebär.

Vi anser att det pågående nationella arbetet bör vara vägledande för på vilket sätt kommunen lägger upp sitt fortsatta arbete. Viss avstämning mot regionens arbete kan också vara fördelaktig. Det behövs en stadenövergripande strategi för mänskliga rättigheter, som kommunfullmäktige tidigare beslutat om, för att få ett effektivt lokalt arbete. Denna strategi bör ej vara för teoretisk, utan vara ett stöd i arbetet med att ta fram lokala handlingsplaner. En sådan strategi kräver inte att någon ny struktur skapas men att ett bättre samarbete kommer till.

Arbetet med mänskliga rättigheter ska samordnas och integreras med stadens och nämndernas arbete med social hållbarhet och folkhälsa. En central plan för utbildningsinsatser inom olika valda områden skulle kunna bidra till att höja kompetensnivån. Utbildningarna ska efterfrågas lokalt och tas fram i samarbete med de stadsdelar som har ett bra arbetssätt att dela med sig av.

Vi instämmer i förvaltningens analys att den idéburna sektorn med fördel kan bjudas in för att utveckla arbetet ytterligare i vissa delar.

**Utdrag ur protokoll
SDN Askim-Frölunda-Högsbo
Sammanträdesdatum 2015-10-29**

§ 205, N136-0437/15

Remissvar - Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling, Dnr 0454/15

Förvaltningen har upprättat ett tjänsteutlåtande i ärendet daterat 2015-10-13.

Johan Berndtsson (S) önskar tillföra en protokollsanteckning, vilket godkänns av stadsdelsnämnden.

Stadsdelsnämndens beslut

Stadsdelsnämnden avstyrker stadsledningskontorets förslag att utse en nämnd som får ett samordnande uppdrag för det operativa arbetet med de mänskliga rättigheterna, tillika förslaget att ta fram en stadengemensam vision och en övergripande strategisk plan för arbetet med de mänskliga rättigheterna.

Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Johan Berndtsson (S) fogar följande protokollsanteckning till protokollet: Jag önskar att mångfaldsperspektivet skulle stått med under bakgrund i remissvaret. Nationella minoriteter, utlandsfödda svenskar, hbtq-personer och personer med funktionvariationer förutsättningar och livsvillkor är en del av de mänskliga rättigheterna. Att beakta mångfaldsperspektivet i detta sammanhang är givet då perspektivet är en central del i de allmänna mänskliga rättigheterna.

Ordförande

Camilla Widman

Justerare

Peter Hermansson

**Utdrag ur protokoll
SDN Västra Göteborg
Sammanträdesdatum 2015-10-23**

Remiss: Nytt förslag på övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

§ 193, N137-0476/15

På uppdrag av kommunfullmäktige föreslår stadsledningskontoret en övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

Beslutsunderlag

Stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 23 september 2015 med förslag att avstyrka förslaget.

Andre vice ordföranden Andreas Eraybar (FP) yrkar på FP:s och M:s vägnar bifall till tjänsteförslaget.

Första vice ordföranden Anette Bernhardsson (S) yrkar på S:s, MP:s och V:s vägnar bifall till tjänsteförslaget.

Stadsdelsnämndens beslut

Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling avstyrks.

Förvaltningens tjänsteutlåtande översänds som eget yttrande till kommunstyrelsen.

Vid protokollet

Marianne Karlgren

2015-11-02

Ordförande

Henrik Munck (MP)

Justerare

Andreas Eraybar (FP)

**Utdrag ur protokoll
SDN Angered
Sammanträdesdatum 2015-10-27**

§ 286 Diarienummer N131-0295/15

Yttrande till kommunstyrelsen över strategi och handlingsplan för mänskliga rättigheter

Stadsledningskontoret föreslår, på uppdrag av kommunfullmäktige, en övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling. Kommunstyrelsen har begärt stadsdelsnämndens yttrande i ärendet.

Stadsdelsförvaltningen har den 3 september 2015 upprättat ett tjänsteutlåtande med förslag att avstyrka förslaget om övergripande strategi och handlingsplan.

Fouad Rasho (M) yrkar på Moderaternas och Folkpartiets vägnar bifall till tjänsteförslaget.

Förste vice ordförande Yvonne Palm (V) yrkar på Vänsterpartiets, Socialdemokraternas och Miljöpartiets vägnar bifall till tjänsteförslaget.

Beslut

Stadsdelsnämnden avstyrker förslaget om övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

Stadsdelsnämnden översänder upprättat tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som eget yttrande.

Vid protokollet

Sofi Tillberg

2015-11-10

Ordförande

Ali Moeeni (S)

Justerare

Fouad Rasho (M)

**Utdrag ur protokoll
SDN Örgryte-Härlanda
Sammanträdesdatum 2015-12-01**

Remissvar gällande stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

§ 204 N133-0436/15

Stadsledningskontoret har på uppdrag av kommunfullmäktige tagit fram ett förslag till en övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna och jämställdhet i praktisk handling.

Kommunstyrelsen beslutade vid sitt sammanträde den 26 augusti 2015 att remittera stadsledningskontorets förslag till nämnder, styrelser och samrådsorgan, med begäran om yttrande senast 2015-11-01. Remisstiden har senare förlängts till 2015-12-20.

Tjänsteutlåtande daterat 2015-11-10 föreligger.

Beslut

Stadsdelsnämnden Örgryte-Härlanda avstyrker förslaget till övergripande strategi och handlingsplan samt översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen.

Vid protokollet

Protokollet justerades 2015-12-07

Nämndsekreterare

Maria Skogh

Ordförande

Kerstin Brunnström

Justerare

Pär Gustafsson

Protokollsutdragets riktighet intygas av

Barbro Bävermalm
Registrator

Utdrag ur protokoll 11/2015
Stadsdelsnämnden Västra Hisingen
Sammanträdesdatum 2015-12-15

§ 304 Diarienummer N138-0434/15

Yttrande gällande stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

Tidigare behandling

Bordlagt 2015-11-24, § 274.

Ärendet

Stadsledningskontoret har på uppdrag av Kommunfullmäktige tagit fram ett förslag till en övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna och jämställdhet i praktisk handling, i samtliga processer koppade till stadens grunduppdrag, inklusive personalpolitik.

Kommunstyrelsen beslutade vid sitt sammanträde den 26 augusti 2015 att remittera stadsledningskontorets förslag till nämnder, styrelser och samrådsorgan, med begäran om yttrande senast 2015-11-01. Remisstiden har senare förlängts till 2015-12-20.

Handling

Stadsdelsförvaltningen har den 29 september 2015 upprättat ett tjänsteutlåtande i ärendet med tillhörande bilaga. Förvaltningen föreslår att nämnden avstyrker förslaget till övergripande strategi och handlingsplan enligt punkt 1-4 samt tillstyrker förslaget enligt punkt 5-6 och översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen.

Yrkanden

Ordföranden Jahja Zeqiraj (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag.

Beslut

Stadsdelsnämnden avstyrker förslaget till övergripande strategi och handlingsplan enligt punkt 1-4 samt tillstyrker förslaget enligt punkt 5-6.

Stadsdelsnämnden översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen.

Stadsdelsnämnden förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Expedieras

Kommunstyrelsen

Vid protokollet

Olof Borgmalm

Justerat 2015-12-15

Ordförande

Jahja Zeqiraj

Justerare

Birgitta Simonsson

Rätt utdraget intygar:

Olof Borgmalm

**Utdrag ur protokoll
Stadsdelsnämnden Majorna-Linné
Sammanträdesdatum 2015-10-21**

§ 216 Diarienummer N135-0386/15

Remissvar över förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

Ärendet

På uppdrag av Kommunfullmäktige föreslår Stadsledningskontoret en övergripande strategi för mänskliga rättigheter. Stadsdelarna har fått ärendet på remiss för yttrande med slutdatum 2015-11-01.

Handlingar

Remissvar Förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling (Tjänsteutlåtande)

Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling (Bilaga)

Yrkanden

Bosse Parbring (MP), Jenny Broman (V), Ingrid Andreae (S), Helene Pohlstrand (S), Susanne Sillberg Ligander (S) och Oscar Avedal (S) yrkar på följande:

”Vi instämmer i förvaltningens remissvar att stadens arbete för mänskliga rättigheter ska integreras och stärkas i stadens verksamheter i nämnder och bolag. Därför är det viktigt att det inte skapas strukturer som tar resurser från arbetet i verksamheterna där rättigheterna omsätts i praktiken. Samtidigt visar stadsledningskontorets remiss att kunskapen om och det konkreta arbetet för mänskliga rättigheter är ojämnt spridd såväl inom som mellan nämnder och bolag. Det är också en brist att det inte finns någon central definition av mänskliga rättigheter och vad ett rättighetsbaserat arbete innebär. Vi menar därför att det behövs en stadenövergripande strategi för mänskliga rättigheter som kommunfullmäktige har beslutat om. Med utgångspunkt i strategin kan varje nämnd och bolag besluta om lokala operativa handlingsplaner utifrån de behov som finns hos respektive instans.

Remissen visar också att det är avgörande om ett rättighetsbaserat arbete efterfrågas av den politiska ledningen i varje nämnd och bolag. Därför menar vi att insatser bör göras för att stärka den politiska styrningen och uppföljningen.

Stadsdelsnämnden föreslås besluta

- Att förorda att en strategi för mänskliga rättigheter tas fram som stödjer integreringen av ett rättighetsbaserat arbete i stadens nämnder och bolag.
- Att förorda att kommunstyrelsen får i uppdrag att säkerställa att den politiska styrningen och uppföljningen av mänskliga rättigheter i stadens nämnder och bolag stärks.”

Marie-Louise Hänel Sandström (M), Jan Otterstedt (M), Ann-Christin Nilsson (FP), Sivert Aronsson (FP) och Christina Löwenström (M) yrkar bifall till förvaltningens förslag samt till Bosse Parbring (MP) m fl tilläggsyrkande

Beslut

Förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling avstyrks i sin helhet.

En strategi för mänskliga rättigheter tas fram som stödjer integreringen av ett rättighetsbaserat arbete i stadens nämnder och bolag.

Kommunstyrelsen får i uppdrag att säkerställa att den politiska styrningen och uppföljningen av mänskliga rättigheter i stadens nämnder och bolag stärks

Tjänsteutlåtandet översänds som eget yttrande till Kommunstyrelsen.

Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Vid protokollet

Justeringsdatum 2015-10-21

Pernilla Melin

Ordförande

Justerande

Bosse Parbring (MP)

Marie-Louise Hänel Sandström (M)

Protokollsutdragets riktighet intygas av registrator Jenny-Maria Ericsson

**Utdrag ur protokoll
Kretslopp och Vatten
Sammanträdesdatum 2015-10-21**

§ 135 Diarienummer 0392/15

Svar på remiss angående förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

Förvaltningen har 2015-09-30 upprättat ett tjänsteutlåtande i rubricerat ärende.

Beslut

Kretslopp och vattennämnden godkänner förvaltningens förslag till yttrande och översänder det som eget yttrande till kommunstyrelsen.

Vid protokollet

Anna Bäcklund

2015-10-28

Ordförande

Ronnie Ljungh

Justerare

Claes Johansson

**Utdrag ur protokoll
Stadsrevisionen
Sammanträdesdatum 2015-09-29**

§ 91

Remiss: Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling, Dnr 0454/15 (dnr 0249/15)

Kommunfullmäktige har gett stadsledningskontoret i uppgift att ta fram förslag på en övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna och jämställdhet i praktisk handling i samtliga processer kopplade till stadens grunduppdrag, inklusive personalpolitik.

Kommunstyrelsen har beslutat att stadsledningskontorets tjänsteutlåtande remitteras till nämnder, styrelser och samrådsorgan enligt bilaga 4 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, med begäran om yttrande senast 2015-11-01.

BESLUT

att med beaktande av revisorernas oberoende och opartiska ställning avstå från att yttra sig över remiss avseende stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

Vid protokollet

Barbro Larsson

2015-10-07

Ordförande

Lars Bergsten

Justerare

Hans Aronsson

**Utdrag ur protokoll
Miljönämnden
Sammanträdesdatum 2015-10-29**

Yttrande till kommunstyrelsen över stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

§ 121, 08735/15

Beslut

Miljö- och klimatnämnden skickar över miljöförvaltningens förslag som eget yttrande till kommunstyrelsen.

Miljö- och klimatnämnden beslutar om omedelbar justering.

Sammanfattning

Stadsledningskontoret har haft i uppgift att ta fram förslag på en övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna och jämställdhet i praktisk handling. Förslaget innehåller sex insatsområden som tillsammans ska tydliggöra stadens gemensamma struktur och värdegrund för de mänskliga rättigheterna.

Förvaltningen anser att arbetet med både de mänskliga rättigheterna och jämställdhet är viktigt och att de sex insatsområdena är en bra start på det fortsatta arbetet.

Underlag för beslut

Miljöförvaltningens tjänsteutlåtande med diarienummer 08735/15 daterat den 22 oktober 2015.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Vid protokollet

Sara Alander

2015-10-29 Ordförande

Derya Tumayer

Justerare

Axel Darvik

**Utdrag ur protokoll
Fastighetsnämnden
Sammanträdesdatum 2015-11-03**

Yttrande till kommunstyrelsen över remissen "Nytt förslag på övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling"

§ 252, diariernr 4751/15

HANDLING

Fastighetskontorets tjänsteutlåtande 2015-10-19

BESLUT

Enligt fastighetskontorets förslag:

Som fastighetsnämndens yttrande över stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling översänds tjänsteutlåtandet.

Vid protokollet

Sirpa Bernhardsson

Justerat
2015-11-03

Ordförande
Jahja Zeqiraj

Justerare
Hampus Magnusson

**Utdrag ur protokoll
Färdtjänsten
Sammanträdesdatum 2015-10-26**

Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

§ 110, 0473/15

Sammanfattning

Stadsledningskontoret har skickat ut förslag på remiss om ”övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.” Förslaget bygger på ”att kommunstyrelsen och kommunfullmäktige utser en nämnd/styrelse som får ett långsiktigt, samordnande uppdrag avseende utveckling av stadens operativa arbete för de mänskliga rättigheterna.”

Utgångspunkten i remissarbetet på Göteborgs Stad Färdtjänsten har varit att beakta stadsledningskontorets förslag till organisering av arbetet med de mänskliga rättigheterna utifrån ett styrnings- och ledningsperspektiv. Hur väljer staden att leda och styra verksamheterna för att det skall vara till största nytta för göteborgaren? Hur påverkar förslaget förvaltningens arbete de mänskliga rättigheterna? Bidrar förslaget till ökad måluppfyllelse?

Stadsledningskontorets förslag på att ge ett samordnande uppdrag till en nämnd/styrelse i arbetet med de mänskliga rättigheterna utan någon avgränsning av vilka mänskliga rättigheter som skall samordnas riskerar att skapa en komplicerad och otydlig styrning av staden. Förslaget är ambitiöst och belyser ett mycket viktigt område men det är tveksamt om modellen leder till ökad måluppfyllelse inom området.

Förvaltningen/nämnden föreslår i stället att staden förtydligar uppdraget inom området mänskliga rättigheter till respektive nämnd/styrelse. Denna kan sedan ta fram tydliga mål inom sitt ansvarsområde. Det är enklare för en nämnd/styrelse att prestera hållbara resultat när en satsning eller förändring är organiserad i förvaltningens ordinarie verksamhet.

Förvaltningens förslag

Förvaltningen föreslår att nämnden beslutar

1. Att utan eget ställningstagande översända färdtjänstens skrivelse som sin egen till kommunstyrelsen

Yrkanden

Siw Wittgren Ahl (S) yrkar att färdtjänstnämnden beslutar att utan eget ställningstagande översända färdtjänstens skrivelse till kommunstyrelsen

Ordförande Helen Englund (V) ställer förvaltningens förslag mot Siw Wittgren Ahls (S) yrkande och finner att färdtjänstnämnden beslutar enligt Siw Wittgren Ahls (S) yrkande.

Beslut

Färdtjänstnämnden beslutar

1. Att utan eget ställningstagande översända färdtjänstens skrivelse till kommunstyrelsen.

Vid protokollet

Sara Olsson

2015-11-09

Ordförande

Helen Engholm

Justerare

Pontus Båth

**Utdrag ur protokoll
Trafiknämnden
Sammanträdesdatum 2015-10-29
Nummer 8/15**

§ 225 Diarienummer 2487/15

Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

Yttrande KS
Förslag till beslut enligt trafikkontorets tjänsteutlåtande.

Nämnden beslutar att bifalla kontorets förslag

att tillstyrka förslaget samt
att att som eget yttrande översända trafikkontorets skrivelse till kommunstyrelsen.

Vid protokollet

Betty Karlsson

Justerat

Johan Nyhus
Axel Josefson

Rätt utdraget intygar i tjänsten

Betty Karlsson

Beslut (ex tillstyrker/avstyrker)

Tillstyrker

Eventuellt kommentarer/yrkanden, yttranden (1-5 rader)

Den nämnd/styrelse som utses och har ett samordnande uppdrag för långsiktigt och operativt ansvar för arbetet med mänskliga rättighetsfrågor i Göteborgs Stad behöver vara centralt placerad och ha ett tydligt uppdrag. Det bör vara samma nämnd som utses för överföring av viss verksamhet inom MR-området enligt pågående remiss om förändrings- och budgetanpassningsarbete vid Stadsledningskontoret avseende mänskliga rättigheter.

1. förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling tillstyrks med följande synpunkt:

Den nämnd/styrelse som utses och har ett samordnande uppdrag för långsiktigt och operativt ansvar för arbetet med mänskliga rättighetsfrågor i Göteborgs Stad behöver vara centralt placerad och ha ett tydligt uppdrag. Det bör vara samma nämnd som utses för överföring av viss verksamhet inom MR-området enligt pågående remiss om förändrings- och budgetanpassningsarbete vid Stadsledningskontoret avseende mänskliga rättigheter.

2. tjänsteutlåtandet översänds som eget remissvar till kommunstyrelsen.

Utdrag ur protokoll Lokalnämnden

Sammanträdesdatum 2015-11-30

§ 91 N230-0641/15

Remissvar på remiss om Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

Ärende

På uppdrag av Kommunfullmäktige föreslår Stadsledningskontoret en övergripande strategi för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling. Lokalnämnden ska nu yttra sig i ärendet.

Handling

Förvaltningens tjänsteutlåtande daterat 2015-09-22

Beslut

Lokalnämnden beslutar

1. förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling tillstyrks med följande synpunkt:

Den nämnd/styrelse som utses och har ett samordnande uppdrag för långsiktigt och operativt ansvar för arbetet med mänskliga rättighetsfrågor i Göteborgs Stad

behöver vara centralt placerad och ha ett tydligt uppdrag. Det bör vara samma nämnd som utses för överföring av viss verksamhet inom MR-området enligt pågående remiss om förändrings- och budgetanpassningsarbete vid Stadsledningskontoret avseende mänskliga rättigheter.

2. tjänsteutlåtandet översänds som eget remissvar till kommunstyrelsen.

Vid protokollet

Malin Schmidt
2015-12-02

Ordförande

Elisabeth Undén (MP)

Justerare

Christer Holmgren (M)

**Utdrag ur protokoll
Kulturnämnden
Sammanträdesdatum 2015-11-26**

Förslag till yttrande till stadsledningskontoret angående förslag till övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta mänskliga rättigheter i praktisk handling

§ 211 Dnr 1510/15

Förvaltningen har i ärendet upprättat ett tjänsteutlåtande daterat 2015-09-11.

YRKANDE

Yrkande S, MP, V 2015-11-26 om kulturförvaltningens förslag till yttrande om övergripande strategi och handlingsplan gällande mänskliga rättigheter (bilaga 3).

Mariya Voyvodova yrkar på beslut i enlighet med yrkande från S, MP, V 2015-11-26.

Kristina Tharing yrkar på beslut i enlighet med förvaltningens förslag.

BESLUT

Kulturnämndens beslutar att, med beaktande av texten i yrkandet från S, MP och V, ställa sig bakom framtagandet av en övergripande strategi för mänskliga rättigheter som lägger fokus på ett rättighetsbaserat arbete i stadens nämnder och bolag.

Vid protokollet

Eva Magnusson

2015-12-01

Ordförande

Mariya Voyvodova

Justerare

Kristina Tharing

**Yrkande om kulturförvaltningens förslag till yttrande till stadsledningskontoret
angående förslag till övergripande strategi och
handlingsplan för att omsätta mänskliga rättigheter i praktisk handling**

Hösten 2014 las fram i kommunfullmäktige ett förslag till "Program för det strategiska arbetet med mänskliga rättigheter (MR) 2014-2021". Detta återremitterades av kommunfullmäktige i enlighet med yrkande från M, FP och KD. Stadsledningskontoret fick i uppdrag att ta fram dels ett nytt förslag på övergripande strategi, dels en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

Den stora utmaningen ligger i att integrera och stärka MR-arbetet i stadens bolag och nämnder utan att det skapas strukturer som tar resurser från verksamheternas arbete. För att lyckas med detta måste kunskapen om det konkreta MR-arbetet öka, vilket förutsätter en konkretisering av det rättighetsbaserade arbetets innebörd.

Vi i S, MP och V anser att ett integrerat och sammanhållet arbetssätt i den ordinarie genomförande-, planerings- och uppföljningsstrukturen är det som, till skillnad från fler aktiviteter och handlingsplaner, möjliggör en effektiv och hållbar måluppfyllelse. Det ursprungliga förslaget till MR-program som vi rödgrönrosa partier ställde oss bakom i kommunfullmäktige hade just detta som syfte; att integrera MR-perspektivet i den ordinarie verksamhetsstrukturen. Därtill måste uppföljningen av MR-arbetet i stadens bolag och nämnder säkerställas på ett effektivt sätt.

Även om det i stadens verksamheter görs ett mycket bra arbete är MR-perspektivet inte alltid integrerat i den ordinarie verksamheten. Den generella kunskapsnivån beträffande mänskliga rättigheter måste höjas inom flera av stadens verksamheter. Stadens MR-arbete förutsätter långsiktighet och uthållighet. Fortfarande är begrepp som "behov" och "solidaritet" ledstjärnor, snarare än de specifika rättigheter som ska uppfyllas. Ett prioriterat mål i den rödgrönrosa budgeten för 2016 är att alla stadens verksamheter ska genomsyras av mänskliga rättigheter och främja likabehandling.

För att kunna systematisera arbetet med mänskliga rättigheter måste det därför bli tydligare för stadens politiker och tjänstepersoner att göteborgarnas mänskliga rättigheter ska respekteras, skyddas och tillgodoses av staden. Detta förutsätter ökad kompetens hos dessa politiker och tjänstepersoner och gäller även utifrån ett arbetsgivar- och medarbetarperspektiv.

Vidare anser vi att den föreslagna strategin om mänskliga rättigheter bör utgå ifrån ett normkritiskt och intersektionalistiskt perspektiv, med beaktande av de sju diskrimineringsgrunderna.

Tillsammans med stadens sociala hållbarhetsarbete och övriga styrdokument inom MR-området – inte minst arbetet med jämlikhets – och jämställdhetsintegrering kommer detta att leda till Göteborg blir en stad där de mänskliga rättigheterna integreras i det praktiska arbetet.

Kulturnämnden föreslås besluta

Att med beaktande av ovanstående text ställa sig bakom framtagandet av en övergripande strategi för mänskliga rättigheter som lägger fokus på ett rättighetsbaserat arbete i stadens nämnder och bolag.

**Utdrag ur protokoll
Utbildningsnämnden
Sammanträdesdatum 2015-12-01**

Remiss - Förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

§ 175, 0640/15

Handlingar

Förvaltningens samverkansgrupp 2015-11-23

Tjänsteutlåtande 2015-79

Ärende

Stadsledningskontoret har lämnat Förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling, dnr 0454/15, till Utbildningsnämnden för yttrande. Yttrandet ska vara Stadsledningskontoret tillhanda senast 2015-12-20.

Kommunfullmäktige har gett stadsledningskontoret i uppgift att ta fram förslag på en övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna och jämställdhet i praktisk handling i samtliga processer kopplade till stadens grunduppdrag, inklusive personalpolitik.

Förslaget från stadsledningskontoret bygger på att kommunstyrelsen och kommunfullmäktige utser en nämnd/styrelse som får ett långsiktigt, samordnande uppdrag avseende utvecklingen av stadens operativa arbete för de mänskliga rättigheterna. Nämnden/styrelsen får inledningsvis i uppgift, att i samråd med övriga nämnder och styrelser, forma en stadengemensam vision samt ta fram en övergripande strategisk handlingsplan som ligger till grund för nämnders och styrelser operativa handlingsplaner så att de mänskliga rättigheterna kan omsättas i praktisk handling.

Utbildningsförvaltningen ställer sig positiv till förslaget som syftar till att lägga grunden för ett långsiktigt och genomgripande arbete för mänskliga rättigheter men saknar en mer detaljerad beskrivning av hur arbetet ska finansieras på kort och lång sikt.

Med denna reservation föreslår utbildningsdirektören att nämnden ställer sig bakom förvaltningens synpunkter.

Beslut

Utbildningsnämnden ställer sig bakom förvaltningens synpunkter

Expedieras: stadsledningskontoret

Vid protokollet

Britta Ryding

2015-12-10

Justerare

Karin Pleijel

Helene Odenjung

**Utdrag ur protokoll
Idrott och Förening
Sammanträdesdatum 2015-12-01**

Svar på remiss om övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

§ 115, diarienummer 0563/15

Beslut

1. Idrotts- och föreningsnämnden avstyrker stadsledningskontorets förslag om en egen nämnd och organisation för det fortsatta arbetet med mänskliga rättigheter i staden.

Ärendet

Kommunstyrelsen har skickat stadsledningskontorets förslag om övergripande strategi och handlingsplan för mänskliga rättigheter till idrotts- och föreningsnämnden. Svar ska lämnas senast 2015-12-20.

Underlag för beslut

Förvaltningens tjänsteutlåtande daterat 2015-11-18 med bilaga.

Vid protokollet

Irene Gustafsson

2015-12-14

Ordförande

Bettan Andersson (V)

Justerare

Anders Svensson (M)

**Utdrag ur protokoll
Intraservice
Sammanträdesdatum 2015-12-15**

Strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

§ 134, 0320/15

Förvaltningen har 2015-10-02 upprättat ett tjänsteutlåtande i rubricerat ärende.

Beslut

1. Nämnden för intraservice avstyrker förslaget till övergripande strategi och handlingsplan enligt punkt 1-4 samt tillstyrker förslaget enligt punkt 5-6
2. Nämnden för intraservice översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen
3. Nämnden för intraservice beslutar att omedelbart justera beslutet

Vid protokollet

Lennart Martinsson

2015-12-15

Ordförande

Conny Johansson

Justerare

Fredrik Lindqvist

**Utdrag ur protokoll
Social resursnämnd
Sammanträdesdatum 2015-12-17**

§ 331, Diarienummer 0576/15

Yttrande till kommunstyrelsen gällande förslag på ”strategiförslaget” för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling och yttrande gällande ”organisationsförslaget” avseende mänskliga rättigheter - Omedelbar justering

Social resursförvaltning har 2015-11-26 upprättat ett tjänsteutlåtande i rubricerat ärende.

Föreligger yttrande från (S), (MP), (V), (L), (M), och (KD) enligt bilaga 1 till protokollet.

Föreligger yttrande från (L), (M), och (KD) enligt bilaga 2 till protokollet.

Social resursnämnd beslutar:

att tillstyrka förslaget om överföring av arbetet med mänskliga rättigheter med de förslag till förtydliganden som beskrivs i föreliggande tjänsteutlåtande,

att översända tjänsteutlåtandet till kommunstyrelsen, samt

att förklara paragrafen omedelbart justerad.

Vid protokollet

Maria Wannerskog

Justeringsdatum: 2015-12-17

Ordförande

Marina Johansson

Justerare

Kristina Bergman Alme

Yttrande Ärende 14 Dnr 0576/15 (S), (MP), (V), (L), (M), (KD)

Vi står helt bakom de ambitioner som uttrycks i förslagen. Det är mycket viktigt att arbetet med mänskliga rättigheter fördjupas och förstärks i alla delar av stadens verksamhet. Vi vill i det sammanhanget betona att frågan om mänskliga rättigheter berör alla delar av samhället och är mycket vidare än en snäv fråga om etik och moral. Mänskliga rättigheter är en grundläggande utgångspunkt för alla sociala, ekonomiska, kulturella och juridiska områden.

2015-12-17 § 331

Yttrande över kommunstyrelsens förslag kring mänskliga rättigheter L, M och KD

Vi ser fram emot det kommande arbetet som tar upp de viktiga frågorna kring mänskliga rättigheter.

En skrivning i tjänsteutlåtandet som väcker frågor är skrivningen på sidan 3 där det står att ”Den skulle kunna kompletteras av att det räknas som en merit att i praktik och ideologi omfatta de grundläggande idéerna rörande mänskliga rättigheter.” Det kan tyckas naturligt och bra, samtidigt anser vi inte att det ska innebära att det ställs krav på politisk likformighet i anställningar.

**Utdrag ur protokoll
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning
Sammanträdesdatum 2015-12-15
§ 202, dnr 0670/15**

Yttrande över remissen Övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

Handlingar
Tjänsteutlåtande

Beslut

Nämnden för Arbetsmarknad och vuxenutbildning beslutar att avstyrka remissen ”Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling”.

Nämnden för Arbetsmarknad och vuxenutbildning beslutar att översända tjänsteutlåtandet till kommunstyrelsen som sitt eget remissvar.

Nämnden för Arbetsmarknad och vuxenutbildning beslutar att förklara beslutet omedelbart justerat.

Ordförande	Justerare
Dario Espiga (S)	Anders Svensson (M)

Vid protokollet
Rätt utdraget betygar i tjänsten

Hans Luthman
Nämndsekreterare
2015-12-18

**Utdrag ur protokoll
Konsument och medborgarservice
Sammanträdesdatum 2015-12-15**

Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling, Dnr 0454/15

§ 114 Diarienummer 0129/15

Ärendet

Kommunstyrelsen har begärt yttrande över förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

Handling

Tjänsteutlåtande upprättat 2015-11-18.

Beslut

Enligt förvaltningens förslag:

1. Nämnden för konsument- och medborgarservice tillstyrker förslaget om att kommunstyrelsen utser en nämnd/styrelse som har ett samordnande uppdrag för långsiktigt och operativt ansvar för arbetet med mänskliga rättighetsfrågor i Göteborgs Stad
2. Nämnden för konsument- och medborgarservice översänder tjänsteutlåtandet som eget yttrande

Vid protokollet

Nicklas Kristiansson

2015-12-21

Ordförande

Yasmine Posio Nilsson

Justerare

Björn Jedvert

Göteborgs Pensionärsråd
Utdrag ur protokoll
Sammanträdesdatum 2015-10-29

§15:65 Yttrande över remiss

Arbetsutskottet fick i uppdrag av föregående sammanträde att formulera ett förslag till yttrande över remissen ”Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling”.

Arbetsutskottet anser att tjänsteutlåtandet och förslaget till organisering samt bilagorna är otydliga och svårtolkade. Rådet föreslås avstyrka remissen.

Beslut Rådet beslutar

att avstyrka remissens förslag.

De politiskt valda ledamöterna deltar inte i beslutet.

Utdrag ur protokoll fört vid sammanträde med
Göteborgs Pensionärsråd
ovanstående dag.
Rätt utdraget betygar i tjänsten:

Lena Hasselgren
Planeringsledare
Välfärd och utbildning
Avdelningen för Individ- och
familjeomsorg Funktionshinder

Beslut: Rådet beslutar att ge den utsedda arbetsgruppen i uppdrag att avstyrka förslaget utifrån arbetsgruppens synpunkter och rådsmötets diskussion. Slutversionen skickas till rådsledamöterna för eventuella mindre justeringar.

Representanterna för de politiska partierna avstår från att delta i rådets beslut.

Rätt utdraget betygar i tjänsten:

Anna-Carin Jansson

Göteborgs Stads samråd med Romska rådet
Utdrag ur minnesanteckning
Sammanträdesdatum 2015-12-04

Yttrande över ”Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling”.

En arbetsgrupp i Romska rådet har berett ett förslag till yttrande där ärendet tillstyrks med de kommentarer som beskrivits i yttrandet.
Förslaget har varit utsänt med kallelsen.

Romska rådet beslutar

att anta förslaget till yttrande som
sitt eget.

Utdrag ur minnesanteckning fört vid möte med Göteborgs Stads samråd med Romska rådet
ovanstående dag.
Rätt utdraget betygar i tjänsten:

Andréa Selvén

Yttrande från Kulturgruppen för resandefolket

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtanden Förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling (TU 0454/15) samt Förändrings- och budgetanpassningsarbete vid stadsledningskontoret avseende Mänskliga Rättigheter (TU 1159/15)

Förslag till beslut

Kulturgruppen för resandefolket avstyrker såväl förslaget till övergripande strategi i den presenterade formen, som förslaget om överföring av arbetet med mänskliga rättigheter från Stadsledningskontoret till annat organ.

Ärendet

Kommunstyrelsen har remitterat två tjänsteutlåtanden från Stadsledningskontoret gällande mänskliga rättigheter för yttrande till Kulturgruppen för resandefolket.

Kulturgruppen för resandefolket

Simon Wallengren, ordförande

Richard Magito Brun, sekreterare

Överväganden

Kulturgruppen för resandefolket konstaterar att den omvärldsanalys som presenteras i tjänsteutlåtandet TU 0454/15 är föga gedigen och mycket bristfällig när det gäller att ta till vara internationell forskning och slutsatser på området mänskliga rättigheter.

Inte heller har viktiga erfarenheter beaktats, som vunnits genom stadens kontinuerligt genomförda samråd med rättighetsbärarna beträffande funktionshinderfrågor, hbtq-frågor, romska och resande-frågor, samt övriga nationella minoriteters frågor.

Likaså saknas tydlig anknytning till de slutsatser och mätinstrument som internationella och konventionsövervakande organ tillhandahållit.

Tjänsteutlåtandet TU 0454/15 presenterar ett förslag till organisationsplan för utvecklandet av en strategi för stadens MR-arbete som helt saknar strukturerat inflytande och delaktighet för dem som det avsedda arbetet främst berör, det vill säga rättighetsbärarna själva. Detta förhållande står i bjärt kontrast till de krav som, i synnerhet för de nationella minoriteternas del, nationell lagstiftning och internationella överenskommelser tydligt stipulerar.

Frågan om mänskliga rättigheter är både en bred social jämlikhetsfråga och en juridiskt förankrad rättighetsfråga av både kollektiv och individrelaterad natur. Rättigheternas innehåll är också ofta föremål för tolkning och det är därför illavarslande när uppgiften att implementera mänskliga rättigheter i stadens hela agerande enbart ses som en

tjänstemannafråga, där såväl politiker som rättighetsbärare i hög grad ställs åt sidan. Tjänsteutlåtandet bygger på en (explicit uttalad) illusion att en politisk samsyn självklart och alltid skall föreligga om MR-arbetets innehåll och omfattning. Detta är en avdemokratisering av beslutsprocessen och en farlig instrumentalisering av en vital politisk problematik.

Staden har ett pågående arbete som syftar till social jämlikhet för stadens hela befolkning. Men detta arbete är inte identiskt med ett implementerande av de mänskliga rättigheterna i den samlade myndighetsutövningen. MR-arbete omfattar också andra plan som handlar om respekt och främjande av kultur och särart för såväl grupper som individer.

Det är därför inte lämpligt att starkt knyta frågor om mänskliga rättigheter till ett allmänt jämlikhetsarbete.

Förslagen och argumentationen i de båda tjänsteutlåtandena förminskar frågan om en universell implementering av mänskliga rättigheter i stadens totala verksamhet. Det är en olycklig tanke att förflytta det pågående, centralt placerade, arbetet inom Stadsledningskontorets MR-enhet till någon kommunal facknämnd som ett uppdrag bland andra uppdrag.

MR-arbetet är grundläggande för stadens verksamhet och den kompetens, erfarenhet och samrådspraxis inom MR-dimensionen som utvecklats inom Stadsledningskontorets enhet för mänskliga rättigheter är en önskvärd resurs nära tillgänglig för såväl Kommunstyrelse som rättighetsbärare.

Göteborg 2015-12-18

Kulturgruppen för resandefolket

*Yttrande från Göteborgs rättighetscenter – mot diskriminering angående TU 0454/15:
Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling*

ÖVERGRIPANDE SYNPUNKTER PÅ FÖRSLAGET

Göteborgs rättighetscenter (GRC) konstaterar inledningsvis att TU 0454/15 är snarast att betrakta som ett förslag till en organisationsplan. Den föreslagna organisationen i sin tur syftar till att forma visioner och strategier för implementeringen av mänskliga rättigheter, längre fram i tid. Förslaget är kanske lovvärt men GRC ser också att det finns brister av olika karaktär. GRC fokuserar i detta remissvar på några av dessa brister.

Den strategiska handlingsplanen (som ska tas fram av en styrgrupp) är en del av den organisationsplan som presenteras i TU 0454/15. Vi finner det något märkligt att en helt ny organisation föreslås då det redan idag existerar en MR-enhet på stadsledningskontoret. Vidare saknar förslaget basala referenser till vilka konventioner på internationell nivå som ska implementeras i praktiskt kommunalt arbete. Detta är beklagligt eftersom det medverkar till att osynliggöra legala aspekter av de bindande konventioner Sverige antagit. Det framgår heller inte på vilket sätt dessa konventioner redan har förankrats i svensk lagstiftning eller i politiska mål på området.

Den omvärldsanalys som bifogas baseras på mycket få källor och enbart av nationellt ursprung. Sverige kan inte sägas ligga långt framme i nationell implementering av mänskliga rättigheter varför det ter sig lämpligt att utvidga omvärldsanalysen till internationell forskning och praktiskt arbete på området, exempelvis via FN, Europarådet och EU. FN rekommenderar en kombination av kvantitativa och kvalitativa indikatorer hur MR-arbete kan struktureras (OHCHR 2012). Data om diskriminering ger viktiga indikationer på hur mänskliga rättigheter efterlevs. I Sverige saknas systematiserad statistik uppdelad på samtliga diskrimineringsgrunder och nationella minoriteter, så kallad jämlikhetsstatistik (DO 2012, Jacobson 2014). Dock finns statistiska underlag om olika gruppers levnadsförhållanden inom ramen för vad PUL tillåter, utförda på olika myndigheter.

I omvärldsanalysens punkt 2 som utgår från Göteborgs stad saknas viktiga erfarenheter som gjorts på MR-området i exempelvis det arbete som kontinuerligt görs i de olika råden för rättighetsbärande, exempelvis rådet för funktionshinderfrågor, hbtq-rådet, romska rådet och rådet för nationella minoriteter.

Kärnan i mänskliga rättigheter är icke-diskriminering, ett diskrimineringsförbud som också återfinns i Regeringsformen, Diskrimineringslagen och i andra lagar. Detta omnämns i förbigående i dokumentet. GRC menar att denna kärna är viktig att lyfta upp och belysa eftersom det redan finns indikatorer på såväl individuell som strukturell diskriminering att tillgå genom olika källor, inte minst i de rapporter om hur Sverige efterlever de mänskliga rättigheterna som de konventionsövervakande organen regelbundet gör och som bör vara en grund i ett systematiskt MR-arbete (Ex CERD 2013, CEDAW 2008, CECSR 2008).

*Yttrande från Göteborgs rättighetscenter – mot diskriminering angående TU 0454/15:
Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling*

FÖRDELAR MED FÖRSLAGET

GRC anser att det är mycket bra att mänskliga rättigheter betraktas som en högt värderad angelägenhet i Göteborgs stad. Förslaget i TU 0454/15 tydliggör att mänskliga rättigheter ska omsättas i all kommunal verksamhet, vilket är en viktig utgångspunkt.

NACKDELAR MED FÖRSLAGET

En stark grund i konceptet mänskliga rättigheter är att rättighetsbärare involveras i MR-arbetet. GRC kan inte se att stadsledningskontorets plan involverar rättighetsbärare på någon nivå. På sidan 8 presenteras organisationsplanen med en skiss samt beskrivningar av hur ett långsiktigt arbete kan ske. GRC observerar att styrgruppen för långsiktigt arbete ska utgöras av ledare inom stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och bolag. GRC tycker att detta är problematiskt därför att rättighetsbärande organisationer och politiker tycks stå utanför denna grupp. Det innebär att styrgrupperna kan komma att sakna demokratisk legitimitet, vilket GRC anser är allvarligt.

Det finns starkt fokus på jämställdhet medan andra perspektiv förbigås som hastigast. På sidan 9 skrivs bland annat att styrgruppen ska forma vision, klargöra ramar, genomföra ett definitionsarbete och kartlägga nuläget samt föreslå hur jämställdhet knyter an till det mänskliga rättighetsarbetet. Här blir GRC betänksam. Jämställdhet är ett MR-arbete per se. Gender mainstreaming (jämställdhet) som metod har sin utgångspunkt i Kvinnokonventionen (1979) och i Pekingplattformen (1995). ”Mainstreaming was clearly established as the global strategy for promoting gender equality through the Platform for Action at the United Nations Fourth World Conference on Women in Beijing in 1995.” (<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>)

GRC saknar i dokumentet en djupare förståelse för hur diskriminering konstitueras från individuell till strukturell nivå. Ett värdefullt analytiskt instrument för att förstå diskriminering är det intersektionella synsättet, vilket inte berörs i TU 0454/15.

AVSTYRKANDE AV FÖRSLAGET

Mot bakgrund av ovanstående avstyrker GRC förslaget i dess nuvarande form. Avslutningsvis vill GRC dock betona att det är centralt att en MR-enhet med strategiskt ansvar kvarbliver på stadsledningskontoret och lyder direkt under kommunstyrelsen. En sådan enhet bör ha kunskaper som går utöver MR-teori. Samråden spelar en avgörande roll för att förstå rättighetsbärarnas behov. Det är av värde att samtliga råd av rättighetsbärare är placerade under en stark MR-enhet inom stadsledningskontoret.

Till sist vill vi påminna om den rättighet som Europarådets ramkonvention till skydd för de nationella minoriteterna fastslår i artikel 15, nämligen att personer som tillhör nationella minoriteter effektivt ska kunna delta i offentliga angelägenheter, särskilt sådana som berör dem. Denna konventionsstadgade rättighet för dessa minoriteter kan vara vägledande för samråd även för fler rättighetsbärare, anser GRC.

Styrelsen för Göteborgs rättighetscenter – mot diskriminering

*Yttrande från Göteborgs rättighetscenter – mot diskriminering angående TU 0454/15:
Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling*

REFERENSER:

DO: Statistikens roll i arbetet mot diskriminering – en fråga om strategi och trovärdighet, Ärendet LED 2011/187 Handling 57, DO, 2012 [http://www.do.se/Documents/rapporter/Statistikens%20roll%20i%20arbete%20mot%20diskriminering_en%](http://www.do.se/Documents/rapporter/Statistikens%20roll%20i%20arbete%20mot%20diskriminering_en%20)

EU-kommissionen: Comparative Study on the collection of data to measure the extent and impact of discrimination within the United States, Canada, Australia, the United Kingdom and the Netherlands, European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs, Medis Project (Measurement of Discriminations), 2004 <http://bookshop.europa.eu/en/comparative-study-on-the-collection-of-data-to-measure-the-extent-and-impact-of-discrimination-within-the-united-states-canada-australia-the-united-kingdom-and-the-netherlands-pb/KE6204874/>

FN Office of the Human Rights High Commissioner: Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation, 2012
<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx>

FN: Concluding observations on the combined nineteenth to twenty-first periodic reports of Sweden, adopted by the Committee at its eighty-third session (12-30 August 2013)
<http://tandis.odihp.pl/?p=qu-sp,doc,CERD>

FN: Economic and Social Council, Committee on Economic, Social and Cultural Rights Forty-first session, Geneva, 3-21 november 2008,
<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CESCR/Pages/CESCRIndex.aspx>

FN: The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>

FN/OHRHC: CEDAW, Concluding observations of CEDAW 2008:
<http://www.manskligarattigheter.se/Media/Get/435/ladda-ner-dokument-pdf>

FN: Pekingplattformen, 1995,
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf>

Jacobson, M: Statistikens dubbla potential, Frigörelse eller förtryck? Göteborgs universitet 2014
Makkonen, Timo: European Handbook on Equality Data, European Commission, 2006
http://www.abbl.lu/sites/abbl.lu/files/hb07_en.pdf



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Göteborgs Stads råd för funktionshinderfrågor

Utdrag ur protokoll

Sammanträdesdatum 2015-10-05

§15:65 **Yttrande över remiss**

Rådet utsåg vid septembersammanträdet en arbetsgrupp för beredningen av remissen ”Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling, Dnr 0454/15”. Arbetsgruppens anteckningar har varit utsända med kallelsen. Intresseorganisationernas representanter delar arbetsgruppens bedömningar och synpunkter och vill att dessa ska ligga till grund för yttrandet.

Beslut Rådet beslutar

uppdra åt arbetsutskottet att formulera rådets yttrande i enlighet med arbetsgruppens synpunkter.

Rådets politiska representanter deltar inte i beslutet.

Utdrag ur protokoll fört vid sammanträde med
Göteborgs Stads råd för funktionshinderfrågor
ovanstående dag.

Rätt utdraget betygar i tjänsten:

Lena Hasselgren

Planeringsledare

Välfärd och utbildning

Avdelningen för Individ- och
familjeomsorg Funktionshinder



Göteborgs Stad

Lundby

Protokoll

Lundby stadsdelsnämnd Sammanträdesdatum 2015-10-20

Tid: 1600-1830

Plats: Sehlstedtsgatan 12, Bellatrix

Paragrafer: §§ 165-188

Ledamöter

Håkan Hallengren (S), ordförande, Monika Djurner (V) 1:e vice ordförande, Åke Björk (M), 2:e vice ordförande, Emilie Lotterberg (M), Helén Ohlsson (MP), Sara Teclezion (S), Jens Adamik (FP), Magnus Nyström (S), Salam Kaskas (S), Simona Mohamsson (FP).

Anders Hyllander (M) §§ 165-172

Tjänstgörande ersättare

Oskar Holm (M) §§ 173-188

Ersättare

Eva Nihlblad (S), Martin Nilsson (MP), Johan Svensson (V), Ingela Jedvert (FP), Magnus Nilsson (S), Lotta Simonsson (M), Margareta Hoserius (S), Kenneth Bernting (M).

Tjänstepersoner

Christer Samuelsson stadsdelsdirektör, Stefan Rundström, Eva Saletti, Karin Bryngelsson, Helena Sjöberg, Jascha Marteleur, Jonas Ward, Nina Lindberg Hamn §§ 165-184

Gunilla Westerberg, Mona Lundahl Davies, Veronica Norell §§ 165-188

Personalföreträdare

Lars Smith Saco, Ylva Ljung TCO, Linda Bood Kommunal, §§ 165-184

Justeringsdag: 2015-11-02

Ordföranden

Håkan Hallengren (S)

Justerare

Åke Björk (M)

Sekreterare

Niklas Örnfelt



§ 173 Begäran om yttrande – Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

Diarienummer N139-0485/15

Ärendet

På uppdrag av Kommunfullmäktige föreslår Stadsledningskontoret en övergripande strategi för mänskliga rättigheter. Förslaget bygger på en förstudie med omvärldsanalys, erfarenheter från Göteborgs stad samt forskning kring ledning, styrning och implementering för hållbart förändringsarbete. Strategin omfattar arbetsgivarperspektivet och stadens grunduppdrag.

Handling

Tjänsteutlåtande i rubricerat ärende upprättat 2015-10-08

Bilaga 1: Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

Bilaga 2: Tilläggsyrkande S V och MP

Proposition

Ordförande frågar först om förvaltningens förslag antas och finner att så sker.

Ordförande frågar därefter om Helén Ohlsson (MP) m.fl. tilläggsyrkande antas enligt bilaga 2 § 173/2015 och finner att så sker.

Beslut

1. Förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling avstyrks.
2. Stadsdelsnämnden antar tjänsteutlåtandet bilaga 1 § 173/2015 som sitt eget och sänder det till Stadsledningskontoret.
3. Stadsdelsnämnden antar Helén Ohlsson (MP) m.fl. yttrandet bilaga 2 § 173/2015 som sitt eget och sänder det till Stadsledningskontoret.



Göteborgs Stad Lundby

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2015-09-24
Diarienummer N139-
0485/15

Utvecklingsavdelningen

Sara Thornadtsson Chavarria
Telefon: 031-366 70 03
E-post: sara.thornadtsson.chavarria@lundby.goteborg.se

Nytt förslag på övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

Förslag till beslut

Förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling avstyrks.

Sammanfattning

På uppdrag av Kommunfullmäktige föreslår Stadsledningskontoret en övergripande strategi för mänskliga rättigheter. Förslaget bygger på en förstudie med omvärldsanalys, erfarenheter från Göteborgs stad samt forskning kring ledning, styrning och implementering för hållbart förändringsarbete. Strategin omfattar arbetsgivarperspektivet och stadens grunduppdrag.

Förslaget består av sex delar:

1. Nämnd/styrelse med samordnande ansvar för stadens operativa arbete. Förslaget avser en befintlig nämnd. Samma nämnd som kommunstyrelsen utser till processägare för målet om mänskliga rättigheter föreslås.
2. En styrgrupp för långsiktigt arbete med ledare från förvaltningar och bolag över hela staden. Styrgruppen formar en gemensam vision för mänskliga rättigheter i Göteborg.
3. Övergripande strategisk handlingsplan tas fram av styrgruppen.
4. Operativa handlingsplaner tas fram av förvaltningar och bolag.
5. Lärandeprocesser för att säkerställa att mänskliga rättigheter genomsyrar stadens processer/verksamheter.
6. Insatser på kommunövergripande nivå för att befintliga och nya staden gemensamma program, planer, system och processer stödjer arbetet. Översyn av reglemente och ägardirektiv.

Ärendet

På uppdrag av Kommunfullmäktige föreslår Stadsledningskontoret en övergripande strategi för mänskliga rättigheter.

Bakgrund

2008 föreslog Firas Almesri (MP) i en motion att Göteborgs Stad skulle ta fram ett övergripande handlingsprogram mot främlingsfientlighet och rasism.

Kommunfullmäktige beslutade 2010-03-25 att vidga uppdraget till att ta fram en övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

Hösten 2014 lade stadsledningskontoret fram förslaget ”Program för det strategiska arbetet med mänskliga rättigheter 2014-2021” till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Programmet innehöll en sammanslagning av strategin för jämställdhetsintegrering med övriga jämlikhetssträvanden till en och samma strategi, kallad jämlikhetsintegrering. Strategin omfattade inte stadens roll som arbetsgivare.

Kommunfullmäktige beslutade, i enlighet med yrkande från M, FP och KD, att avslå förslaget. Stadsledningskontoret fick i uppdrag att ta fram ett nytt förslag.

Konsekvenser ur ett hållbarhetsperspektiv

Den ekologiska hållbarheten har en avgörande roll för människans levnadsstandard. Tillgången till en väl fungerande miljö är grundläggande för människors rätt till hälsa och välbefinnande. Social välfärd och ekonomisk tillväxt är beroende av en miljömässigt hållbar utveckling men det finns idag inget inom de mänskliga rättigheterna som berör ekologiska eller miljömässiga rättigheter. Det kan även finnas motsättningar mellan ekologisk hållbarhet och de mänskliga rättigheterna och förslaget visar inte på hur sådana ska hanteras.

Samordnade insatser på kommunövergripande nivå för ett sammanhållet rättighetsarbete ökar möjligheterna till resultat och minskar risken för dubbelarbete men det ekologiska hållbarhetsperspektivet bör göras tydligt i sådana insatser och i förslaget för att lösa de långsiktiga miljöproblemen i harmoni med mänskliga rättigheter.

Konsekvenser ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv

De mänskliga rättigheterna berör flera stora och grundläggande perspektiv för skapandet av en jämställd och jämlik stad. FN:s konventioner om rasdiskriminering, diskriminering av kvinnor samt rättigheter för personer med funktionshinder ger staden en tydlig indikation på vilka grupper som behöver stärkas för att alla i samhället ska kunna tillgodo se sig sina rättigheter. Ett arbete för samsyn kring vad mänskliga rättigheter är i Göteborgs stad stärker förutsättningarna för att fler ska få tillgång till sina mänskliga rättigheter men då förslaget behandlar mänskliga rättigheter på en allmänt hållen nivå visar det inte på hur dessa gruppers särskilda rättigheter ska stärkas. God struktur och organisation är en förutsättning för att ett sådant arbete ska ge resultat. Förslaget innehåller en ny organisering kring mänskliga rättigheters frågor som inte ligger i linje med nuvarande arbete för att integrera alla olika rättigheter i ordinarie verksamhet. Förslaget innebär att ett sidospår byggs upp som riskerar att bromsa befintligt arbete.

Barnkonventionen

Barnets rättigheter ingår i mänskliga rättigheter och berörs på så sätt indirekt av strategin. Arbetet med barnets rättigheter sker på flera sätt i stadsdelen inom både sektor utbildning och Kultur och fritid. Då barns särskilda rättigheter inte framgår i förslaget är det svårt att se om det skulle innebära någon förstärkning för det arbete med barnkonventionen som redan pågår i stadsdelen.

Förvaltningens överväganden

Göteborgs stads uppdrag är att tillgodose mänskliga rättigheter, bland annat genom att erbjuda skola, äldreomsorg och socialtjänst. Utöver det bedrivs arbete för att säkerställa att alla får samma tillgång staden service och att ingen diskrimineras. Detta arbete styrs av mål och uppdrag i Stadens och stadsdelarnas budgetar.

Stadsdelarna har genom reglemente ett särskilt ansvar för detta arbete och ska verka för alla människors lika värde och rättigheter, stärka medborgarnas delaktighet, bidra till ett mer demokratiskt och hållbart Göteborgssamhälle. Olikheter i medborgarnas grundförutsättningar kräver ett ständigt utvecklingsarbete mot diskriminering för att säkerställa jämställd och likvärdig service och tjänster till invånarna.

Förvaltningen avstyrker förslaget om en övergripande strategi och handlingsplan. I staden finns redan flera styrande dokument som skapar en långsiktig och strategisk inriktning på arbetet med mänskliga rättigheter och förvaltningen ser därför inget behov av ytterligare strategiska planer eller visionsarbete. Fokus borde istället läggas på att stärka arbete med dem som vi redan har.

Förvaltningen tillstyrker slutsatserna i förstudien, bilaga 1. Ett framgångsrikt förändringsarbete behöver integreras i ordinarie arbete, komma uppifrån, nedifrån och mittifrån samt att ledningen efterfrågar resultat. Slutsatsen av rapporten Styrning och uppföljning av kommunfullmäktiges prioriterade mål är att staden behöver stärka arbetet med mål, uppföljning och återkoppling. Rapporten har resulterat i ett arbete för att kvalitetssäkra stadens processer.

Förvaltningen ser inte att förslaget, som innebär en ny organisering av arbetet för mänskliga rättigheter, är att arbeta i ordinarie system. Målet för mänskliga rättigheter i budget 2016 och arbetet med kvalitetssäkring av stadens styrprocesser ger goda förutsättningar för att arbeta med mänskliga rättigheter i ordinarie struktur.

Förvaltningen har under flera år arbetat för att mänskliga rättigheter inte ska vara ett sidospår i verksamheternas arbete och anser att förutsättningarna för goda livschanser och utjämnade skillnader ökar i stadsdelen om jämlikhet, mänskliga rättigheter, jämställdhet, demokrati, integration och folkhälsa är prioriterade och införlivade i stadsdelens verksamheter. Då dessa perspektiv går in i varandra anser förvaltningen att en integrerad hantering av dem ger mesta möjliga måluppfyllelse. Förvaltningen har valt att arbeta med jämlikhetsintegrering av verksamhetsplaneringen som en strategi och har funnit att det skapar stora möjligheter till praktisk handling som ger långsiktiga och bestående skillnader för medborgare.

Förslaget med att skapa sidoordnade handlingsplaner riskerar att försvaga förvaltningen redan etablerade arbete med jämlikhetsintegrering. Det är även otydligt på vilket sätt förslaget om att utse en nämnd med samordnande ansvar skulle stärka stadsdelens eget ansvar och arbetet.

Förvaltningen välkomnar ett arbete för samsyn kring nyckelbegrepp kring mänskliga rättigheter men ser att befintliga kanaler som exempelvis arbetet för hela staden socialt hållbar kan vara en plattform för att definiera jämlikhet och rättighetsfrågor. Förvaltningen uppmanar till att bjuda in den idéburna sektorn i en sådan då dessa har lång erfarenhet av att arbeta praktiskt med mänskliga rättigheter.

Förvaltningen ser gärna ett större utbyte av lärandeprocesser mellan förvaltningar och bolag för att säkerställa att mänskliga rättigheter genomsyrar stadens alla processer/verksamheter.

Samråd

Förvaltningens förslag till yttrande har framarbetats i dialog med övriga stadsdelsförvaltningar.

Samverkan

Detta ärende har inte samverkats.

Lundby stadsdelsförvaltning

Christer Samuelsson
stadsdelsdirektör

Bilaga 1: Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

Expedieras till: Stadsledningskontoret, stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se



RÄDDNINGSTJÄNSTEN STORGÖTEBORG

1

Förbundsstaben
Sigrun Hreidarsdottir, 031-3352700

Datum: 2015-12-07
Dnr: A0464/15

Nytt förslag på övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling.

Räddningstjänstförbundet Storgöteborg har fått möjlighet att yttra sig över en remiss avseende "Nytt förslag på övergripande strategi och en operativ handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling".

Räddningstjänstförbundet Storgöteborg avstår från att yttra sig.



Lars Klevenparr
Förbundsdirektör



2015 -12- 17

Diariernr.....0454/15

Protokollsutdrag från Styrelsesammanträde 2015-12-14

§ 5 Yttrande över Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling (bilaga C)

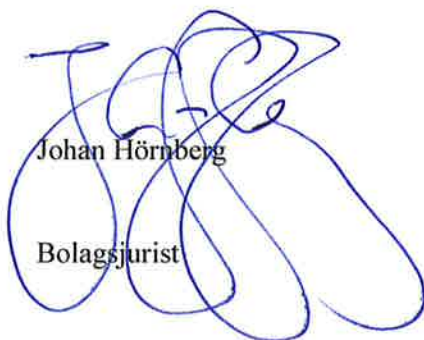
Förslag till yttrande över Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling ansågs föredragen i enlighet med till kallelsen bifogad handling. Styrelsen förde en diskussion.

Styrelsen beslutade:

1. Yttra sig över stadsledningskontorets förslag, i enlighet med bilaga C, med tillägget att detta arbete redan sker idag i alla nämnder, varför ett tillskapande av en ny nämnd inte är att föredra; samt
2. Överlämna ärendet till kommunstyrelsen för fortsatt beredning och ställningstagande.

Göteborgs Stadshus AB dag som ovan

Johan Hörnberg
Bolagsjurist





Diarienummer: 0056/15

Handläggare: Elif Koman André

Tel: 031-368 54 57

E-post: elif.koman.andre@gshab.goteborg.se

Yttrande över Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling

Förslag till beslut i styrelsen för Göteborgs Stadshus AB

1. Yttra sig över stadsledningskontorets förslag i enlighet med nedan; samt
2. Överlämna ärendet till kommunstyrelsen för fortsatt beredning och ställningstagande.

Yttrande

Göteborgs Stadshus AB [nedan Stadshus AB] har beretts tillfälle att senast den 20 december 2015 yttra sig över Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling. Vid beredningen har synpunkter inhämtats från Upphandlingsbolaget, Göteborg & Co samt Förvaltnings AB Framtiden.

Förslaget

Kommunfullmäktige har gett Stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram förslag på en övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna och jämställdhet i praktisk handling i samtliga processer kopplade till stadens grunduppdrag, inklusive personalpolitik. Förslaget innehåller sex olika insatser som tillsammans utgör en helhet där varje del förutsätter och stärker övriga delar i utvecklingen, samt tydliggör stadens gemensamma struktur och värdegrund med utgångspunkt i de mänskliga rättigheterna.

Förslaget bygger på att kommunstyrelsen och kommunfullmäktige utser en nämnd/styrelse som får ett långsiktigt, samordnande uppdrag avseende utveckling av stadens operativa arbete för de mänskliga rättigheterna. Nämnden/styrelsen får inledningsvis i uppgift att, i samråd med övriga nämnder och styrelser, forma en staden gemensam vision samt ta fram en övergripande strategisk handlingsplan som ligger till grund för nämnders och styrelsers operativa handlingsplaner så att de mänskliga rättigheterna kan omsättas i praktisk handling.



I Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande föreslås att den nämnd/styrelse som tilldelas samordningsuppdraget tillika utses till processägare för det prioriterade målet om mänskliga rättigheter och likabehandling, i enlighet med kommunfullmäktiges budget 2016 (sid 12). Stadsledningskontoret svarar för strategisk samordning, uppföljning och uppsikt kopplat till strategins genomförande.

Göteborgs Stadshus ABs synpunkter

Styrelsen tillstyrker Stadsledningskontorets förslag med följande synpunkter.

Det är enligt styrelsens uppfattning högaktuellt och nödvändigt med ett medvetet, aktivt och strukturerat arbete med de mänskliga rättigheterna av en rad olika anledningar. Dagens flyktingsituation och framtidens ökade folkvandringar till följd av klimatförändringar och oroshärdar i världen, åsikter och handlingar som ges uttryck för i vår närhet och vardag och det faktum att det här och nu i staden finns människor som inte kan värna om sina rättigheter är faktorer som visar på behovet.

Styrelsen konstaterar att Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande inte innehåller något förslag till övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna och jämställdhet i praktisk handling, utan i stället ett förslag till organisation som skapar förutsättningar för att genomföra kommunfullmäktiges uppdrag.

Det är enligt styrelsens uppfattning högst lovvärt att samla, samordna och ta ett helhetsgrepp över arbetet med mänskliga rättigheter och jämställdhet. Det är, som konstateras i förslaget, ett arbete som berör alla delar av samhället och alla kommunala verksamheter. Bolagen som deltagit i beredningen av ärendet har lyft fram som särskilt det är positivt att arbetet föreslås integreras i ordinarie strukturer och system, bland annat för styrning och uppföljning, samt det starka fokuset på långsiktighet och systematik. Det senare är enligt bolagen en högst önskvärd utveckling.

Förslaget att utarbeta en vision samt att klargöra definitioner och relationer till begrepp som bland annat mångfald, jämställdhet, jämlikhet välkomnas. Likaså att höja kunskapen och medvetenheten om de mänskliga rättigheterna.

När det gäller arbetet med kunskapshöjande åtgärder bör detta ske i samarbete med Social resursförvaltning och Jämlikt Göteborg. Detta då det redan finns tankar att utarbeta en webbaserad utbildning i social hållbarhet, liknande den miljöutbildningen som staden har.

Implementeringen med att integrera jämställdhet och mångfald i stadens roll som arbetsgivare, som servicelämnare samt på den demokratiska arenan bedöms som komplicerad och kräver långtgående förändringar i rutiner, beteenden och arbetssätt. Arbetet fordrar långsiktighet och legitimitetsskapande åtgärder i hela genomförandekedjan för att bli framgångsrikt.

Styrelsen ser det som synnerligen klokt att samma nämnd som tilldelas samordningsuppdraget även utses som processägare och vill understryka vikten av att man i detta sammanhang även tydliggör



ansvaret för uppföljningen och att det utarbetas en plan för hur det praktiska arbetet med uppföljning, analys och bedömning ska ske.

Förslaget att inrätta en staden övergripande styrgrupp med bred representation förefaller naturligt och nödvändigt för att samordna, underlätta och nyttja den potential som finns i hela staden perspektivet. Styrelsen vill även understryka vikten av att styrgruppen kommunicerar effektivt och brett så att arbetet bärs av alla.

Beskrivningen över hur jämställdhet knyter an till mänskliga rättighetsarbetet är oerhört central. Områdena är starkt sammankopplade och i praktiken handlar det ofta om samma frågor. Det är av största vikt att säkerställa mycket nära samverkan, samordning och integrering mellan strategin för mänskliga rättigheter och arbetet med bland annat Jämlikt Göteborg och kommunfullmäktiges prioriterade mål och uppdrag.

Den övergripande strategiska planen föreslås fungera som ett verktyg för ett systematiskt arbete med mänskliga rättigheter i syfte att bland annat konkretisera, tydliggöra och ge anvisningar, utgöra rapportunderlag och beskriva arbetet. Det är högst angeläget att ta ansvar för att även utveckla ett samlat och brett stöd bestående av bland annat metod- och processtöd, utbildningar, specialistkompetens, mallar, lathundar, gemensamma blanketter, uppföljningsmått, metoder för uppföljning samt indikatorer. Indikatorerna bör vara få men effektiva, det vill säga indikera även näraliggande och underliggande måluppfyllelse/resultat. Detta är en av förutsättningarna för att kunna arbeta strukturerat och med framgång i dessa frågor som en naturlig del av verksamheten.

Styrelsen vill understryka vikten av att den övergripande strategiska handlingsplanen för mänskliga rättigheter utarbetas i en bred process och med stor delaktighet på ledningsnivå. Detta krävs för att resultatet av processen, d v s själva handlingsplanen, i nästa steg får legitimitet och blir ett verktyg för konkret och operativt arbete i nämnder och styrelser.

Styrelsen ställer sig bakom förslaget att det är verksamheterna själva som, utifrån den övergripande strategiska handlingsplanen, ska identifiera vilka insatser som behöver vidtas för att säkra mänskliga rättigheter och att nämnder och styrelser därför tar fram egna operativa handlingsplaner för konkretisering.

Ekonomiska konsekvenser

Ärendet bedöms inte medföra några ekonomiska konsekvenser



Olika Perspektiv

Barnperspektivet

Jämställdhetsperspektivet

Mångfaldsperspektivet

Miljöperspektivet

Omvärldsperspektivet

Expedieras

Kommunstyrelsen



2015-12-17

Synpunkter från Göteborgs Stads sverigefinska råd på kommunstyrelsens remiss med Dnr 0454/15

Remiss Stadsledningskontorets förslag på övergripande strategi och handlingsplan för att omsätta de mänskliga rättigheterna i praktisk handling, dnr 0454/15, nr 209/15.

Kommunstyrelsens olika råd, däribland Sverigefinska rådet, har fått bifogade ärende för yttrande. Sverigefinska rådets synpunkter på remissen är följande.

Sverigefinnar är en av fem nationella minoriteter som, utifrån Lagen om nationella minoriteter, har ett grundskydd i det svenska samhället. Göteborgs Stad är finskt förvaltningsområde och med detta följer, utöver de lagar som reglerar kommunens verksamheter, också ett förstärkt skydd i enlighet med lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk. Det förstärkta skyddet medför rätt att utveckla en kulturell identitet samt att använda finska i skriftlig och muntlig kontakt med kommunen. Som minoritet har också minoriteten rätt till inflytande i egna frågor.

De nationella minoritetsfrågorna är strategiska och de måste finnas på den centrala nivån. Det är av vikt att det finns en möjlighet till helhetssyn och samråd för hela staden. Det är också av vikt att det finns en organisation som kan stödja övriga delar av stadens utveckling.

Att det finns en handlingsplan för mänskliga rättigheter i Göteborg är av betydelse och att de nationella minoriteterna och deras rättigheter bör ingå. Detta som ett komplement till handlingsplanen för nationella minoriteter. Det är också betydelsefullt att det finns resurser att genomföra det som beslutas om i den kommande handlingsplanen.