



SOCIALTJÄNST- OCH ARBETSMARKNADSFÖR- VALTNINGEN

ADMINISTRATIVA AVDELNINGEN

TJÄNSTEUTLÅTANDE
DNR 2.6-0492/2010
SAN 2010-11-30
SID 1 (5)
2010-11-04

Handläggare: Lisbeth Westerlund
Telefon: 08-508 25 016

Till
Socialtjänst- och arbetsmarknadsnämnden

En strategi mot främlingsfientlighet och rasism Svar på skrivelse från Karin Rågsjö (V) och Stefan Nilsson (MP)

Förvaltningens förslag till beslut

Socialtjänst- och arbetsmarknadsnämnden hänvisar till tjänsteutlåtandet som svar på skrivelsen.

Gillis Hammar
Förvaltningschef

Leif Fransson
Avdelningschef

Sammanfattning

Förvaltningen instämmer i den uppfattning som framförs i skrivelsen att det är angeläget att bedriva ett aktivt arbete mot främlingsfientlighet och rasism. Utifrån gällande lagstiftning och stadens riktlinjer pågår redan ett sådant arbete inom nämndens ansvarsområde. Den strategi som efterlyses i skrivelsen finns i den plan för jämställdhet och mångfald som fastställdes av socialtjänst- och arbetsmarknadsnämnden i december 2009. Det är viktigt att fortsätta arbetet utifrån planen med oförminskad kraft. I nämndens riktlinjer för bidragsgivning till organisationer

ingår i de grundläggande villkoren att dessa måste ha en inriktning som stöder stadens förhållningssätt bland annat vad gäller främlingsfientlighet.

Bakgrund

Socialtjänst- och arbetsmarknadsnämnden har vid sammanträdet 28 september 2010 för beredning överlämnat en skrivelse till förvaltningen från Karin Rågsjö (V) och Stefan Nilsson (MP) om en strategi mot främlingsfientlighet och rasism.

Ärendets beredning

Detta tjänsteutlåtande har utarbetats inom administrativa avdelningen i samarbete med avdelningen för stadsövergripande sociala frågor.

Skrivelsen i sammanfattning

I resultatet av valet 2010 är stödet för främlingsfientliga partier uppemot 10 procent i vissa stadsdelar i Stockholm och i andra är det i praktiken obefintligt. I skolvalen finns det skolor som har uppemot 40 procent röstande på främlingsfientliga partier.

Detta visar att det behövs en kraftsamling i arbetet mot främlingsfientlighet och rasism och för ökad respekt och tolerans. Vi behöver visa på fördelarna med att ha ett mångkulturellt samhälle.

Förvaltningen uppdras

1. Att utarbeta en strategi för hur socialtjänsten med gemensamma krafter ska arbeta mot främlingsfientlighet och rasism och för ökad tolerans och respekt.
2. Att arbetet mot främlingsfientlighet och rasism och för ökad tolerans och respekt inarbetas som särskild åtagande i verksamheternas verksamhetsplaner inför 2011.
3. Att förvaltningen till verksamhetsplan och budget för 2011 särskilt redovisar hur arbetet mot främlingsfientlighet och rasism och ökad tolerans och respekt ska ingå i verksamheterna och vilka särskilda insatser som ska genomföras.
4. Att verksamhetsbidrag till barn- och ungdomsorganisationer 2011 som särskilt kommer arbeta mot främlingsfientlighet och rasism och för ökad tolerans och respekt prioriteras.

Förvaltningens synpunkter

Förvaltningen instämmer i den uppfattning som framförs i skrivelsen att det är angeläget att bedriva ett aktivt arbete mot främlingsfientlighet och rasism. Utifrån gällande lagstiftning och stadens riktlinjer pågår redan ett sådant arbete inom nämndens ansvarsområde. Den strategi som efterlyses i skrivelsen finns i den plan för jämställdhet och mångfald som fastställdes av socialtjänst- och arbetsmarknadsnämnden i december 2009. Det är viktigt att fortsätta arbetet utifrån planen med oförminskad kraft. I nämndens riktlinjer för bidragsgivning till organisationer ingår i de grundläggande villkoren att dessa måste ha en inriktning som stöder stadens förhållningssätt bland annat vad gäller främlingsfientlighet.

Diskrimineringslagens bestämmelser om diskriminering

En viktig grund för arbetet med att skapa ett integrerat samhälle där människor från olika delar av världen kan leva är diskrimineringslagen, som trädde i kraft 1 januari 2009. Den ersatte en rad lagar om åtgärder mot diskriminering och har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen skyddar mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och mot instruktioner att diskriminera. Lagen berör arbetslivet, utbildning, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, varor, tjänster och bostäder m.m., hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m., socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkring och studiestöd, värnplikt och civilplikt och offentlig anställning

Diskrimineringslagen ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Arbete mot diskriminering i Stockholms stad

I Stockholm finns en bred samsyn om vikten av att skapa en stad där en mångfald av kulturer och människors personliga olikheter ses som en tillgång för stadens utveckling. I stadens vision 2030 – ett Stockholm i världsklass – anges att ”Stockholm är en stad av mångfald där alla har möjlighet att hitta sitt hem. Stockholm bygger integrerat. Människor kan i sin närmiljö hitta de delar som behövs för att leva ett rikt liv i gemenskap med andra” Vidare anges bland annat att ”staden använder sin ställning som stor arbetsgivare för att visa vägen till en arbetsmarknad där människor inte känner sig diskriminerade”.

Inom staden finns sedan tidigare beslut av kommunfullmäktige att arbetet mot diskriminering samt för jämställdhet och mångfald ska integreras i stadens styrning och omfatta stadens alla verksamheter. Detta kräver bland annat ökade kunskaper om hur diskriminering kan motverkas, vad jämställdhet och mångfald innebär samt vilka juridiska ramar som finns. Att följa de politiska intentionerna i staden och diskrimineringslagstiftningen är viktigt ur demokrati-, kvalitets-, arbetsgivar- och servicegivarperspektiv. Nuvarande riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsarbete gäller från 1 januari 2009.

För att säkerställa att inte olika grupper eller individer stängs ute från arbetsmarknad och samhällsliv, ska staden aktivt stärka arbetet mot diskriminering. Förekomsten av strukturell diskriminering utgör ett allvarligt hinder för många grupper och individer på arbetsmarknaden och i samhället. Strukturell diskriminering är inte alltid medveten. Snarare är det diskriminerande tankesätt och hinder som vävts in i samhällets eller organisationens värderingar och sätt att fungera. I syfte att ytterligare stärka stadens arbete mot kränkande behandling och trakasserier har riktlinjerna avseende jämställdhets- och mångfaldsplanerna utökats med rutiner för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former.

Arbete mot diskriminering inom nämndens ansvarsområde

Socialtjänst- och arbetsmarknadsnämnden beslutade 15 december 2009 om jämställdhets- och mångfaldsplan år 2010 – 2012 för nämndens verksamheter.

Ambitionerna vad gäller jämställdhets- och mångfaldsarbetet vid socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen är höga och det råder nolltolerans mot alla former av kränkande behandling. Alla, såväl chefer som medarbetare, ska vara väl insatta i förvaltningens riktlinjer om jämställdhet och mångfald och om handlingsplanen mot kränkande behandling. Attityder och värderingar såväl i arbetsgruppen som i förhållande till brukarna och/eller medborgarna ska kontinuerligt diskuteras. För att synliggöra och skapa insikt om dessa frågor krävs kunskap. Förvaltningen kommer därför kontinuerligt att belysa frågor om jämställdhet och mångfald inom ramen för de kompetensutvecklingsinsatser som genomförs.

Arbetet med jämställdhet och mångfald ingår som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Gällande lagstiftning och stadens riktlinjer framhåller att varken jämställdhets- eller mångfaldsfrågorna är "egna frågor" utan ska integreras i övrig verksamhet, systematiseras och följas upp. Frågorna har således en central plats och integreras i samtliga de aktiviteter som anges i verksamhetsplanerna under planperioden under målet "Nämnden är en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare".

Ett exempel på jämställdhetsarbetet inom förvaltningen är projektet "*Genusperspektiv i arbetet med missbrukande och hemlösa män och kvinnor*". En utbildningsserie pågår som vänder sig till Boende- och behandlingsenhetens personal som arbetar på behandlingshem, stödboende, omvårdnadsboende m.m. Sammanlagt 100 deltagare erbjuds 3,5 utbildningsdagar.

Ett annat exempel på jämställdhets- och mångfaldsarbete inom förvaltningen är det arbete som pågår inom Jobbtorg Stockholm med värdegrunden RÖST och hur man arbetar med bemötandefrågor. RÖST står för Respekt, Öppenhet, Samarbete och Tydlighet. Jobbtorgen ska ha en gemensam värdegrund men lokala arbetssätt på de olika jobbtorgen.

Diskrimineringsvillkor vid bidrag till organisationer

Organisations- och föreningsutskottet (OFU) fattar beslut om ekonomiskt stöd utifrån de riktlinjer som socialtjänstnämnden har fastställt. Bidragets syfte är att stödja sådan verksamhet som förstärker och kompletterar den verksamhet som staden driver i egen regi. Ett av de grundläggande villkoren är att stöd kan ges till organisationer/föreningar som "har en inriktning som ligger i stadens policy och aktiva förhållningssätt i principiella frågor som jämställdhet, integration, insatser mot främlingsfientlighet, våld, diskriminering och könsdiskriminering".

Inriktningen för bidragen är som framgår av riktlinjerna inte i första hand att motverka främlingsfientlighet och rasism och att öka tolerans och respekt. Det ingår dock som en viktig del i flera av de verksamheter som idag får stöd genom OFU. OFU lämnar stöd till verksamheter dels i form av verksamhets- och projektbidrag, dels genom att för år 2010 fördela 3 mnkr särskilt till ungdomsverksamheter. Av dessa får bland annat Fryshuset, Stadsmissionen och Verdandi stöd till verksamheter som verkar för en ökad tolerans och respekt.

Bilaga

Skrivelse från Karin Rågsjö (V) och Stefan Nilsson (MP) om en strategi mot främlingsfientlighet och rasism