

**Rapport till ECCAR
om Stockholms
stads arbete mot
rasism
Februari 2018**

stockholm.se

Sammanfattning

Stockholm stad är medlem i det europeiska nätverket ECCAR och ger med denna rapport en samlad bild till ECCAR om hur staden tar sig an och utför arbetet mot rasism.

Stadens arbete mot rasism tar sin utgångspunkt i stadens långsiktiga *Vision 2040- Ett Stockholm för alla*.

Stadens arbete handlar framförallt om att etablera långsiktiga och hållbara strukturer som bidrar till att undanröja osakliga hinder som kan påverka stockholmarnas tillgång till de mänskliga rättigheterna. Stadens budget, indikatorerna om upplevelser av diskriminering, de framtagna programmen och riktlinjerna visar att stadens arbete med mänskliga rättigheter ska utmärkas av lärande samt vara systematiskt och långsiktigt. De utbildningsinsatser som genomförs för att motverka rasism syftar bland annat till att utveckla chefers och medarbetares kunskaper om mänskliga rättigheter och på vilket sätt skyddet mot diskriminering löper som en röd tråd i allt rättighetsarbete. En utveckling som kan noteras de senaste åren är att staden har utvecklat arbetssätt som bidrar till att nå grupper som kan vara särskilt utsatta för diskriminering.

Stadens omfattande kontakter med civilsamhället genom medborgardialogerna, samråden och andra former av dialoger har varit och är centrala för stadens utvecklingsarbete. De ger fler perspektiv i stadens planering och bidrar därmed till stadens förutsättningar att motverka strukturell rasism. Dialogerna ger således förutsättningar för att fatta bättre beslut och bidrar till att utveckla verksamheter, liksom mer hållbara lösningar. Stadens utvecklingsarbete ska även framöver handla om att ta fram och sprida kunskap om rasismens omfattning och konsekvenser samt att med beprövade metoder påverka normer och strukturer som kan påverkar stockholmarnas tillgång till de mänskliga rättigheterna.

Innehåll

Sammanfattning	3
1 Bakgrund	6
1.1 Syfte och upplägg.....	6
1.2 Begrepp.....	7
2 Utmaningar i stadens arbete mot rasism	8
2.1 Segregation.....	8
2.3 Hatbrott och diskriminering.....	9
3 Stadens arbete mot rasism	11
3.1 Involvera olika aktörer och grupper för att motverka diskriminering... 11	
<i>Dialoger med stadens invånare</i>	11
<i>Kommunstyrelsens råd för mänskliga rättigheter</i>	12
<i>Kommunstyrelsens råd för funktionshindersfrågor</i>	12
<i>Samråd med nationella minoriteter</i>	13
<i>Hearing och dialoger med romska företrädare</i>	13
3.2 Integrera mål, statistik och indikatorer i stadens styrsystem.....	14
<i>Budget</i> 14	
<i>Indikatorer</i>	15
3.3 Stöd till personer som blivit utsatta för diskriminering och rasism.....	15
<i>Antidiskrimineringsbyrå</i>	16
3.4 Informera om rättigheter och skyldigheter.....	16
<i>Riktad information om nationella minoriteters rättigheter</i>	16
<i>Flaggning vid de nationella minoritetsdagarna</i>	16
<i>Internationella dagen mot rasism</i>	17
3.5 Främja lika rättigheter och möjligheter i samhällslivet.....	17
<i>Lika möjligheter till arbete</i>	17
<i>Program och riktlinjer</i>	18
3.6 Säkerställa att staden är en icke-diskriminerande arbetsgivare och välfärdsleverantör.....	18
<i>Antidiskrimineringsklausul</i>	19
<i>Villkor för serveringstillstånd</i>	19
3.7 Lika tillgång till bostäder.....	19
3.8 Utmana rasism och diskriminering genom utbildning.....	19
<i>Inkluderande kommunikation</i>	20

<i>Hbtq utbildning och diplomering.....</i>	<i>20</i>
<i>Webbutbildning om skyddet mot diskriminering.....</i>	<i>20</i>
3.9 Arbetssätt som bidrar till att utveckla interkulturella perspektiv	21
3.10 Motverka hatbrott och erbjuda konflikthantering	21

1 Bakgrund

De mänskliga rättigheterna omfattar alla, alltid och överallt. Stockholms stad ska vara en stad som lever upp till de mänskliga rättigheterna och är fri från diskriminering. Stockholms stad ska också vara fri från rasism och hatbrott.

Stockholm stads arbete för de mänskliga rättigheterna innefattar att motverka och förebygga rasism. Med tanke på rasismens omfattning och konsekvenser är det nödvändigt att staden har ett uthålligt och långsiktigt arbete. Det behövs tillförlitlig kunskap om hur rasism yttrar sig, vad den leder till och hur den kan motverkas

Stadens arbete handlar därför om att utifrån kunskap om rasism etablera långsiktiga och hållbara strukturer som bidrar till att undanröja osakliga hinder som kan påverka stockholmarnas tillgång till de mänskliga rättigheterna. Utvecklingsarbetet tar sin utgångspunkt i stadens långsiktiga vision om Ett Stockholm för alla. Ett Stockholm där en mångfald av synsätt, perspektiv, livsval och erfarenheter växelverkar och kommer till uttryck. Ett Stockholm som är solidariskt och sammanhållet.

Stockholms stad är sedan 2015 medlem i ett europeiskt nätverk mot rasism, European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR). Som medlem har staden åtagit sig att följa ECCAR:s tiopunktsprogram och rapportera till ECCARs sekretariat om hur staden arbetar mot rasism i enlighet med programmet.

1.1 Syfte och upplägg

Denna rapport är Stockholm stads första rapport till ECCAR. Den beskriver hur stadens arbete mot rasism har bedrivits under de senaste två åren.

Redogörelsen har avgränsats till att beskriva hur staden arbetar för att etablera långsiktiga och hållbara strukturer för arbetet med att undanröja osakliga hinder som rasism. Rapporten gör dock inte anspråk på att ge en heltäckande bild av rasismens omfattning eller konsekvenser. Den ger inte heller en uttömmande beskrivning av all den verksamhet som bedrivs i Stockholms stad för att motverka rasism.

Rapporten inleds med en översiktlig bild av några av de utmaningar staden har för att vara en stad som lever upp till de mänskliga rättigheterna och är fritt från diskriminering, hatbrott och rasism.

Det följs av en beskrivning av några av de verksamheter och aktiviteter som motverkar rasism. Redogörelsen följer ECCAR:s tiopunktsprogram.

1.2 Begrepp

I denna rapport används begreppen rasism, diskriminering och hatbrott i samma betydelse som regeringen i *Nationella handlingsplanen mot rasism* (2017).

Begreppet **rasism** används i betydelsen negativa uppfattningar om att människor på grund av föreställningar om ras, nationellt, kulturellt eller etniskt ursprung, religion, hudfärg eller annat liknande förhållande är väsensskilda från varandra och att de därmed kan eller bör behandlas på olika sätt. Rasism kan leda till handlingar, som hatbrott eller diskriminering

Stadens arbete mot rasism utgår också från perspektivet att det finns en **strukturell rasism**. Det innebär att rasism, i olika former, finns som en del av samhällets strukturer. Det får till följd att människor får olika tillgång till rättigheter och möjligheter, makt och inflytande, på grund av andras medvetna eller omedvetna föreställning om en individs grupptillhörighet. Ett strukturellt perspektiv innebär också att individuella fall av diskriminering eller hatbrott inte kan ses som isolerade händelser utan ingår i ett större sammanhang. Det finns olika former av rasism, till exempel afrofobi, antisemitism, antiziganism, islamofobi och rasism mot samer.

Begreppet **diskriminering** följer i denna rapport den definition som finns i diskrimineringslagstiftningen. Diskriminering föreligger när någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annat trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Förbudet mot diskriminering innebär till exempel att arbetsgivare inte får diskriminera anställda, att skolan måste bedriva ett strukturerat arbete för att förebygga och motverka diskriminering och att bostadsbolag inte får diskriminera bostadssökande eller hyresgäster, se Diskrimineringslagen (2008:567) och Skollagen (2010:800). I princip all verksamhet som bedrivs av Stockholms stad omfattas av diskrimineringslagstiftningen.

Begreppet **hatbrott** används av staden utifrån hur lagstiftningen definierar det. Hatbrott är hets mot folkgrupp och olaga

diskriminering samt andra brott där ett motiv för brottet har varit att kränka en person, en folkgrupp eller en annan sådan grupp av personer på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, trosbekännelse, sexuell läggning eller annan liknande omständighet (se 16 kap. 8 och 9 §§ samt 29 kap. 2 § 7 brottsbalken).

2 Utmaningar i stadens arbete mot rasism

Stockholm stad är en av de fem snabbast växande regionerna i Europa, något som också är ett mått på stadens attraktivitet. Tillväxten är hög och i december 2016 noterades drygt 900 000 invånare i Stockholms stad (Statistik Stockholm 2016). Det innebär många möjligheter men en del utmaningar.

2.1 Segregation

En av de utmaningar Stockholms stad arbetar med är den geografiska segregationen. Det är en utmaning som staden delar med andra storstäder i såväl Sverige som andra städer i Europa. Segregationen kommer till uttryck i boendesituationen, men även på arbetsmarknaden och i skolan. Segregationen bidrar till att individer med olika bakgrund i allt mindre omfattning möter varandra i vardagslivet. Befolkning som till stor del har en låg sysselsättningsgrad, låg utbildningsnivå och låg inkomst koncentreras till samma områden. Dessa områden domineras även i växande utsträckning av utrikes födda. På motsvarande sätt koncentreras grupper med hög inkomst, högre utbildning och höga sysselsättningsnivåer till andra områden. Dessa domineras av inrikes födda.

Stadens kommission för social hållbarhet konstaterar i en rapport om boende och stadsmiljö att segregation kan bidra till att förstärka stigmatiseringen av enskilda områden och grupper. Den leder till ett resursslöseri då människors livschanser allt mer begränsas. I kommissionens rapport konstateras också att forskning om segregation visar att segregation handlar om mer än etnicitet, men att etnicitet har blivit allt starkare korrelerat med olika former av utanförskap (*Från delad till enad stad. Översiktsplanering för social hållbarhet*, Kommissionen för ett socialt hållbart Stockholm se även *Diskriminering på den svenska bostadsmarknaden*, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, 2008). Det här förhållandet kommer även till uttryck i hur arbetslösheten ser ut utifrån utrikes och inrikes födda i åldersgruppen 16-64. I Stockholms stad är 28 procent av invånarna utrikes födda, men av

de som ej förvärvsarbetar utgör andelen utrikesfödda 42,8 procent. Det finns dessutom stora skillnader mellan stadsdelarna. I till exempel stadsdelsnämndsområdet Rinkeby-Kista är andelen förvärvsarbetande 56,5 procent att jämföra med Södermalm där andelen förvärvsarbetande är 80,6 procent. I Grimsta som är en av de stadsdelar som har högst andel arbetslösa är 7.7 procent av kvinnorna och 6.3 av männen i åldern 25-54 år arbetslösa (Statistik Stockholm 2017). Många utrikes födda kvinnor står långt ifrån arbetsmarknaden. Diskriminerande strukturer är en av orsakerna till att gruppen har svårare att ta sig in på arbetsmarknaden. (Stockholms stads budget 2018)

Enligt en rapport från kommissionen för social hållbarhet har unga utrikes födda svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Personer som är födda utomlands har i något lägre grad trätt in på arbetsmarknaden vid 30 års ålder jämfört med inrikes födda. Framförallt är situationen allvarlig för personer som invandrat i åldern 17-23 år, även om en högre andel i denna grupp är etablerade i Stockholm jämfört med riket. Vid 30 års ålder har över 80 procent i den gruppen trätt in på arbetsmarknaden. Andelen personer med svensk bakgrund som etablerat sig på arbetsmarknaden vid 30 års ålder är över 90 procent (Kommissionen för social hållbarhet, *Dold potential – Hinder och möjligheter för unga stockholmares etablering på arbetsmarknaden*).

Stockholm stads trygghetsmätning (2017) visar att drygt var femte stockholmare känner sig otrygg. Graden av oron upplevs dock olika beroende på var i staden man bor. I exempelvis Rinkeby-Kista, Spånga -Tensta samt Hässelby-Vällingby och Skärholmen upplevs otryggheten vara högre än i andra stadsdelar. Trygghetsmätningen visar också att oron för att bli utsatt för sexuella trakasserier har mer än fördubblats, till 11 procent. Den senaste nationella trygghetsundersökningen som sammanställdes av den nationella myndigheten Brottsförebyggande rådet (Brå) pekar på liknande förhållanden. Det har skett en påfallande ökning av andelen personer som känner sig otrygga när de befinner sig i sitt bostadsområde. Det är betydligt vanligare att kvinnor känner sig otrygga i sitt bostadsområde än att män gör det. (Nationella trygghetsundersökningen, NTU, Brå 2018).

2.3 Hatbrott och diskriminering

Brå har uppdraget att genomföra årliga nationella rapporter som utgår från polisanmälningar med identifierade hatbrottsmotiv. Det finns ingen sammanställning av hatbrott på lokal nivå, likväl ger

Brås rapporter en indikation på hur hatbrott kan komma till uttryck i staden.

Brås senaste genomgång av anmälningar om hatbrott visar att anmälningar om hatbrott har ökat med 11 procent sedan föregående år. Liksom tidigare år var det rasistiska motivet vanligast bland anmälningarna, följt av hatbrott på grund av sexuell läggning. Kvinnor är särskilt utsatta vid brott med antireligiösa motiv och våldsbrott är vanligare när motivet är afrofobi. Anmälda islamofobiska och antisemitiska hatbrott uppvisar en högre andel hets mot folkgrupp jämfört med andra motiv. En stor del av anmälningarna om hatbrott med antiziganistiska motiv rör olaga diskriminering. Utmärkande för många anmälda händelser är att de sker på platser där de flesta känner sig trygga och som för majoritetsbefolkningen ter sig som oproblematiska (Brå, Hatbrott 2016 & 2015).

Ett annat underlag som ger en indikation på förekomst av diskriminering i Stockholms stad är stadens egna medborgarundersökning som sedan 2016 innefattar frågor om upplevelser av diskriminering.

Ungefär var tionde av de svarande i medborgarundersökningen uppger att de har upplevt diskriminering. Den vanligaste diskrimineringsgrunden som uppges är etnisk tillhörighet. Drygt hälften av de svarande uppger att diskrimineringen skett inom Stockholms stads verksamheter och ca 60 procent uppger att de upplevt diskriminering inom privata verksamheter (Stockholm stads medborgarundersökning 2016 och 2017).

3 Stadens arbete mot rasism

I Sverige, liksom i andra länder, ligger ansvaret för att respektera, skydda och främja de mänskliga rättigheterna på flera nivåer. Förenklat innebär det att den nationella nivån avgör vilka internationella åtaganden som Sverige ska följa. Dessa åtaganden implementeras på lokal och regional nivå. Åtagandena får sin konkreta innebörd i mötet mellan kommunen och invånare och kommer till uttryck genom till exempel rätten till bostad, utbildning, arbete, social omsorg och trygghet samt delaktighet och inflytande.

Stadens arbete mot rasism utgår från principen om icke-diskriminering. Den löper som en röd tråd i allt rättighetsarbete, eftersom förekomst av diskriminering påverkar tillgången till de mänskliga rättigheterna. Stockholms stads arbete med att säkerställa respekten för mänskliga rättigheter och motverka diskriminering och rasism berör alla verksamhetsområden. I det följande redogörs stadens arbete mot rasism utifrån ECCARs tiopunktsprogram.

3.1 Involvera olika aktörer och grupper för att motverka diskriminering

I Stockholms stads budget finns höga ambitioner om att stockholmarna ska ha inflytande och vara delaktiga i utvecklingen av staden. I *Vision 2040 - Ett Stockholm för alla* betonas vikten av att invånarna ska erbjudas möjlighet att vara delaktiga och ha inflytande i frågor och beslut. Alla stockholmare ska ha möjlighet att delta i samhällets utveckling. Det ger staden förutsättningar för bättre beslut och verksamheter, liksom mer hållbara lösningar. I det följande ges exempel på några strukturerade former för stockholmarnas möjligheter att påverka stadens arbete med att främja de mänskliga rättigheterna.

Dialoger med stadens invånare

Stockholms stad har under de senaste åren höjt ambitionsnivån gällande medborgarnas delaktighet och inflytande över staden. Stadsdelsnämnderna har, med stöd av särskilda demokratimedel, påbörjat ett omfattande utvecklingsarbete med att stärka den lokala demokratin, bland annat genom olika former av medborgardialoger.

Syftet med dialogerna:

- Ta till vara engagemang
- Ge underlag för verksamhetsutveckling och bättre kvalitet

- Öka delaktighet och ge möjlighet till inflytande mellan valen
- Bygga samhörighet i lokalsamhället och öka tilliten

Stadsdelsnämnderna har tagit fram lokala utvecklingsprogram som utgår från analyser av lokala förhållanden och de har tagits fram i dialog med invånare och lokala aktörer. Exempel på teman för det lokala utvecklingsarbetet är barn och unga med psykisk ohälsa, förebyggande och främjande arbete mot diskriminering, segregation och fattigdom. Utvecklingsarbetet bedrivs genom olika former av dialoger som bland annat har resulterat i medborgarbudget och medborgarförslag. I stadens budget för 2018 framgår att det utvecklingsarbete som stadsdelsnämnderna har genomfört sedan ett par år tillbaka ska fortsätta.

Kommunstyrelsens råd för mänskliga rättigheter

Stockholms stad har ett rådgivande organ som är knuten till kommunstyrelsens arbete med att stärka de mänskliga rättigheterna.

Rådet består av 13 ordinarie ledamöter. Sju av ledamöterna är förtroendevalda och representerar de partier som sitter i kommunstyrelsen. Sex ledamöter är särskilt sakkunniga inom området mänskliga rättigheter och har kompetenser inom ett brett MR-fält; barnrätt, genus, hatbrott, hbtq-personers rättigheter, hedersrelaterat våld och förtryck samt rättigheter för personer med funktionsnedsättning och nationella minoriteter.

Rådet samordnar stadens arbete för mänskliga rättigheter och bevakar hur staden tar ansvar för de internationella konventioner och deklARATIONER som Sverige har anslutit sig till. Rådet svarar på remisser som berör stadens arbete och bidrar med kunskap om mänskliga rättigheter. Det är också i andra avseenden en resurs för stadens alla verksamheter så att de i ökad utsträckning ska kunna utveckla ett jämställt, normkritiskt, antirasistiskt och tillgängligt arbetssätt. Återkommande frågor på dagordningen är utmaningar staden har för att vara en stad där normen är jämställdhet, antirasism, icke-diskriminering och tillgänglighet.

Kommunstyrelsens råd för funktionshindersfrågor

Ett annat rådgivande organ som är knuten till kommunstyrelsen är rådet för funktionshindersfrågor. Rådet består av 16 ledamöter. Hälften av ledamöterna är förtroendevalda och hälften företräder funktionshindersorganisationerna. Rådet tar initiativ till förbättringar för personer med funktionsnedsättning i alla åldrar och ges tillfälle att yttra sig över förslag till policy- och styrdokument. Rådets möten präglas av samtal och initiativ som bidrar till att staden verkar för att undanröja de hinder som personer med

funktionsnedsättning kan erfaras i stadens verksamheter. Rådet har även en stödjande funktion för stadens nämnd- och bolagsanknutna råd. Flera möten har ägnats åt åtgärder som staden måste vidta för att motverka diskriminering och annan utsatthet samt förekomst av rasism.

Samråd med nationella minoriteter

Sveriges riksdag har erkänt fem nationella minoriteter och deras språk som nationella minoritetsspråk. De nationella minoriteterna är judar, samer, sverigefinnar, tornedalingar och romer. Stockholms stad genomför samråd med de nationella minoriteterna för att identifiera åtgärder som bidrar till att staden förverkligar de nationella minoriteternas rättigheter så som de kommer till uttryck i Europarådets ramkonvention för nationella minoriteter och språkstadga för landsdels- och minoritetsfolk.

Stockholms stad är förvaltningsområde för finska, vilket betyder att den sverigefinska minoriteten har utökade språkliga rättigheter som kan hävdas i stadens verksamheter. Staden genomför av denna anledning särskilda samråd med den sverigefinska gruppen.

Den samiska och den tornedalska minoritetsgruppen har i samråd med staden framfört att de bör omfattas av de rättigheter som följer av att vara förvaltningsområde för språken samiska och meänkieli. Staden ska mot denna bakgrund ansöka till regeringskansliet om att bli förvaltningsområden för samiska och meänkieli. •

Under 2016 och 2017 har staden efter samråd med de nationella minoriteterna arbetat med att ta fram riktlinjer som ska bidra till att förtydliga stadens ansvar för att säkerställa nationella minoriteters rättigheter inom exempelvis äldreomsorg, förskola, skola och kultur. Riktlinjerna tar också fasta på att samråden ska få en tydligare struktur och bli mer meningsfulla för alla parter.

Hearing och dialoger med romska företrädare

År 2016 utsågs Stockholms stad av regeringen att vara en av fem utvecklingskommuner för romsk inkludering. Som utvecklingskommun har staden åtagit sig att utveckla ett arbete som tar sikte på att utmana de seglivade strukturer som påverkar romers tillgång till de mänskliga rättigheterna. Utvecklingsarbetet ska också ta sikte på att främja de rättigheter romer har som nationell minoritet.

Utvecklingsarbetet initierades med att staden bjöd in till en hearing med romska företrädare i Stockholm. Romer betonade under

hearingen vikten av att staden vidtar åtgärder mot antiziganism och diskriminering. Utbildningsinsatser som riktar sig till stadens anställda för att öka stadens kunskap om hinder som påverkar romers tillgång till de mänskliga rättigheterna framfördes som nödvändigt. Likaså betonades vikten av att staden vidtar åtgärder som främjar romers rätt till social omsorg och trygghet, utbildning och arbetsmarknad.

Under 2017 har staden arbetat med att ta fram en strategi för romsk inkludering.

3.2 Integrera mål, statistik och indikatorer i stadens styrsystem

Stockholms stad har en rad styrdokument som tydliggör stadens arbete och arbetssätt som bidrar till att staden lever upp till de mänskliga rättigheterna. I det följande ges exempel på några av de viktigaste dokumenten.

Budget

Stockholms stads budget är stadens viktigaste styrinstrument. I budgeten för 2016 och 2017 formulerades hur staden ska arbeta för att vara en stad som lever upp till de mänskliga rättigheterna och är fritt från diskriminering. Av budgeten för 2018 framgår att det arbetet fortsätter. Staden ska utveckla arbetet mot rasism och diskriminering. Bland annat framhålls att stadens arbete med att leva upp till de mänskliga rättigheterna innebär att synliggöra och motverka diskriminering. Arbetet mot diskriminering ska vara systematiskt och utmärkas av lärande. Under 2018 ska staden bli bättre på att kartlägga och analysera verksamheten. Av budgeten framgår också att arbetet mot rasism ska bedrivas i enlighet med ECCAR:s tiopunktsprogram och det ska genomföras fortsatta kompetenshögjande insatser bland stadens chefer och medarbetare.

Staden har verksamhetsområdesmålet att *Stockholm ska vara en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering*. Verksamhetsområdesmålet är stads- och verksamhetsövergripande och kopplad till stadens styr- och uppföljningssystem. På så sätt har staden förutsättningar för att bedriva ett långsiktigt utvecklingsarbete som går att följa upp och utvärdera. Det angreppssättet borgar för att staden gör återkommande analyser om rasism och diskriminering i Stockholms stad med syftet att belysa om stadens insatser är tillräckliga och relevanta. En utveckling som kan noteras det senaste året är att flera nämnder i staden utvecklat arbetssätt för att nå grupper som kan vara särskilt utsatta för diskriminering. Åtskilliga nämnder tar fasta

på att utvecklingsarbetet med att säkerställa mänskliga rättigheter ska bedrivas utifrån ett barnrätts- och jämställdhetsperspektiv och vägledas av kunskap om hbtq-personers och nationella minoriteters rättigheter.

Indikatorer

Staden följer upp kommunfullmäktiges mål genom fullmäktiges beslut om indikatorer. Målet *Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering* följs upp genom följande indikatorer:

- Andel brukare som inte upplever diskriminering inom förskolan och familjedaghem.
- Andel brukare inom socialpsykiatri som inte upplever diskriminering.
- Andel brukare i dagverksamhet för äldre som inte upplever diskriminering.
- Andel brukare inom omsorgen för personer med funktionsnedsättning som inte upplever diskriminering.

Målet *Stockholm är en stad som respekterar och lever upp till barnets rättigheter i enlighet med barnkonventionen* följs upp genom följande indikatorer:

- Andel elever i årskurs 5, som inte har utsatts för kränkande behandling eller trakasserier.
- Andel elever i årskurs 8, som inte har utsatts för kränkande behandling eller trakasserier.
- Andel elever i årskurs 2 i gymnasiet, som inte har utsatts för kränkande behandling eller trakasserier.

Indikatorerna mäts genom frågor om upplevd diskriminering i stadens brukarundersökningar.¹ Utfallet för indikatorerna ligger till grund för att stadens verksamheter ska kunna utveckla och prioritera effektiva åtgärder mot diskriminering.

3.3 Stöd till personer som blivit utsatta för diskriminering och rasism

Stockholms stad har ett ansvar att motverka diskriminering både ur ett verksamhets- och ur ett arbetsgivarperspektiv. Det innebär att staden har ett ansvar att inte diskriminera brukare eller arbetstagare.

¹ Vad som framkommer i medborgarundersökningarna återges i rapportens andra kapitel, Utmaningar i stadens arbete mot rasism.

Som redan nämnts är ett av kommunfullmäktiges verksamhetsområdesmål att Stockholm ska vara fri från diskriminering. Detta konkretiseras även i stadens personalpolicy där det dessutom framgår att chefer ska arbeta aktivt för jämställdhet och mångfald på sina arbetsplatser och säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande vid rekryteringar och att ingen diskriminering sker. Om en medarbetare upplever diskriminering ska den kunna vända sig till sin chef och påtala det.

Antidiskrimineringsbyrå

I Stockholmsområdet finns det två antidiskrimineringsbyråer som erbjuder råd och stöd till personer som upplever att de har blivit utsatta för diskriminering. De är ideellt drivna med stöd från staten och några kommuner.

Antidiskrimineringsbyråerna i Stockholm utreder cirka 100 anmälningar av diskriminering per år och av dessa rör knappt 50 diskriminering vid Stockholm stads verksamheter. Etnisk diskriminering uppges som grund för missgynnandet i nästan hälften av ärendena. Det är i princip lika många kvinnor som män som vänder sig till byråerna för att anmäla diskriminering.

3.4 Informera om rättigheter och skyldigheter

Stadens intranät som riktar sig till stadens samtliga medarbetare och chefer innehåller information om de rättigheter som brukare kan hävda i mötet med stadens verksamheter. Sidorna ger exempel på arbetssätt som bidrar till att främja jämställdhet, barns rättigheter, hbtq-rättigheter, tillgänglighet, nationella minoriteters rättigheter samt hur stadens medarbetare kan arbeta för att förebygga rasism och diskriminering.

Stockholms stad genomför också riktade informationsinsatser som syftar till att främja nationella minoriteters rättigheter och motverka rasism och diskriminering.

Riktad information om nationella minoriteters rättigheter

Stadens externa webb innehåller information om nationella minoriteters rättigheter och på vilket sätt rättigheterna kan hävdas i staden. Samtliga sidor om nationella minoriteter är översatta till nationella minoritetsspråk.

Flaggning vid de nationella minoritetsdagarna

Ett sätt att synliggöra den mångfald som finns i Stockholms stad är att synliggöra, men även högtidlighålla de nationella minoriteternas årsdagar. Det görs bland annat genom att flagga på samernas

nationaldag den 6 februari, sverigefinnarnas dag den 24 februari, romernas internationella dag den 8 april och tornedalingarnas dag den 15 juli.

Internationella dagen mot rasism

Stockholm uppmärksammar årligen den 21 mars, den internationella dagen mot rasism, genom att bjuda in grupper som kan vara särskilt utsatta för rasism till publika evenemang. Syftet med evenemangen har varit att låta grupperns erfarenheter och synpunkter påverka stadens kunskapsutveckling och arbete mot rasism. Dagen har uppmärksammats med teman som hatbrott och hatretorik på nätet samt afrosvenskars och romers särskilt utsatta situation. Likaså har dagen ägnats åt att synliggöra kopplingar som kan finnas mellan rasism och segregation.

3.5 Främja lika rättigheter och möjligheter i samhällslivet

Denna rapport visar att stadens arbete med att främja lika rättigheter och möjligheter i samhällslivet är under pågående utveckling i en rad verksamheter och tar sin utgångspunkt i ambitionen att de mänskliga rättigheterna ska utgöra grunden för all verksamhet. Stadens arbete med att främja lika rättigheter och möjligheter i samhällslivet tar också fasta på att bedriva ett utvecklingsarbete som tar fasta på flera av de grupper som riskerar att utsättas för diskriminering och annan form av exkludering.

Lika möjligheter till arbete

Utrikes födda kvinnor, som står långt ifrån arbetsmarknaden, är en grupp som staden arbetar med för att skapa fler vägar till arbete och studier. Arbetet präglas av en uppsökande hållning och det pågår en kontinuerlig utveckling av arbetssätt för att nå personer som staden kan stödja. Ett arbetssätt som utvecklats är ”stadsdelsmammor”. De är kvinnor som har stått långt ifrån arbetsmarknaden och som efter utbildning och handledning anställts i staden för att bedriva det uppsökande arbetet. Syftet är att ge invånare i närområdet kunskaper som underlättar i vardagen, sprida samhällsinformation och bryta social isolering. En annan insats staden genomför för att skapa fler vägar till arbete är Stockholmsjobb. Insatsen riktar sig också till personer som står långt från arbetsmarknaden. De erbjuds tidsbegränsad anställning med stöd före, under och efter anställningen. Det angreppssättet borgar för att enskilda stärker sin ställning på arbetsmarknaden. I staden finns det brobyggare/samhällsväglare med romsk kulturkompetens som särskilt arbetar med att stärka romers etablering på arbetsmarknaden.

Program och riktlinjer

Under 2016 och 2017 har staden tagit fram program och riktlinjer som tar sikte på att öka stadens förmåga att säkerställa rättigheter för hbtq- personer, barn, personer med funktionsnedsättning, nationella minoriteter och den romska minoriteten. Staden har också tagit fram ett program för jämställdhet och ett program mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Programmen och riktlinjerna är till sin form styrdokument och de tydliggör hur staden på en strategisk nivå ska bedriva ett långsiktigt rättighetsarbete. De ska implementeras under 2018 och kompletterar stadens budget.

3.6 Säkerställa att staden är en icke-diskriminerande arbetsgivare och välfärdsleverantör

Varje år genomförs cirka 5- 6 000 rekryteringar vid Stockholms stads förvaltningar. Sedan tio år arbetar stadens förvaltningar och bolag med kompetensbaserad rekrytering. Det är en metod som bidrar till att säkerställa att kompetensen är avgörande vid rekrytering och minimerar risken för diskriminering. Stadens system för rekrytering har en standardinställning om avidentifierar ansökningar.

Kommissionen för social hållbarhet konstaterar i en rapport om diskriminering i Stockholms stad att staden har en underrepresentation av personer med utländsk bakgrund på chefspositioner, både i förhållande till stadens medarbetare och till befolkningen i staden.² I rapporten återges en utredning som tagits fram av kommunstyrelsen där det framhålls att överrepresentationen av chefer med svensk bakgrund tyder på ojämlika möjligheter till utveckling och befordran i organisationen, något som på sikt kan påverka invånarnas förtroende för stadens verksamheter (*Att synliggöra det omedvetna*, Kommissionen för ett socialt hållbart Stockholm, 2017).

Kommissionens rapport och utredningen som tagits fram av kommunstyrelsen tjänar som underlag för stadens arbete med att fler medarbetare med utländsk bakgrund ska bli chefer. Det förutsätter att de identifieras och stärks genom ett systematiskt och normmedvetet arbete. I stadens stödmaterial om kompetensförsörjning betonas denna viljeinriktning. Alla stadsövergripande utvecklingsprogram för chefer och HR-

² Med utländsk bakgrund avses i rapporten personer som är utrikes födda samt personer födda i Sverige med två föräldrar som är födda utomlands. Det är samma definition som används av Statistiska Centralbyrån.

funktioner innehåller moment om mänskliga rättigheter, normkritik och diskriminering. Därutöver genomför staden kontinuerlig uppföljning av det statistiska underlaget för att utveckla arbetet med att öka representationen av personer med utländsk bakgrund för olika verksamhetsområden och chefsnivåer.

Antidiskrimineringsklausul

I Stockholms stads upphandlingar av tjänster och byggentreprenader tillämpas antidiskrimineringsklausul som avtalsvillkor. Det innebär att leverantören förbinder sig att vid utförandet av tjänste- eller byggentreprenadkontrakt i Sverige följa gällande antidiskrimineringslagstiftning. Upphandlingen är en avtalsrättslig fråga med sanktionsmöjligheter.

Villkor för serveringstillstånd

I stadens riktlinjer för serveringstillstånd framgår att ett villkor för serveringstillstånd är att restauratören säkerställer att alla besökare känner sig välkomna. Det innebär att ingen ska utsättas för diskriminering till följd av könsidentitet/könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

3.7 Lika tillgång till bostäder

I Stockholms stad finns det en bostadsförmedling som har i uppdrag att förmedla bostäder. Lägenheter ska förmedlas i ett öppet och transparent system efter kötid, något som motverkar förekomst av diskriminering. Dessutom har bostadsförmedlingen i uppdrag att samverka med rådet för mänskliga rättigheter för att stärka arbetet mot diskriminering och en etniskt- och könssegregerad bostadsförmedling.

3.8 Utmana rasism och diskriminering genom utbildning

Som redan nämnts har det i Stockholms stad genomförts en rad utbildningsinsatser om mänskliga rättigheter. Syftet med dessa utbildningsinsatser är att öka medarbetares kunskaper om den lagstiftning som är styrande för verksamheterna och på vilket sätt lagstiftningen knyter an till och är en konkretion av olika konventioner om mänskliga rättigheter.

I det följande beskrivs tre utbildningar som riktar sig till stadens chefer och medarbetare.

Inkluderande kommunikation

Under hösten 2017 har staden erbjudit alla sina kommunikatörer en tvådagars utbildning i inkluderande kommunikation – det vill säga en kommunikation som medvetet inkluderar människor i stället för att exkludera. Utbildningen handlade om skyddet mot diskriminering och hur man kan arbeta normkritiskt.

Skolors arbete mot rasism

Stadens skolor har enligt gällande läroplan i uppdrag att förmedla demokratiska värden och mänskliga rättigheter samt att motarbeta rasism. I uppdraget ingår att bemöta och bekämpa all form av rasism genom aktivt värdegrundsarbete. Staden har som ett led i arbetet med att förverkliga detta utvecklat en hemsida som riktar sig till stadens lärare med information om var lärare kan hitta material och ingångar till ett antirasistiskt arbete i skolan.

Hbtq utbildning och diplomering

Stockholms stad erbjuder sina medarbetare en diplomutbildning för ett hbtq-kompetent och normkritiskt bemötande. Utbildningen har en intersektionell ansats och den berör föreställningar om ras och hudfärg samt tar upp skyddet mot diskriminering. Syftet med utbildningen är att chefer och medarbetare ska få kunskaper för att säkra att hbtq-personers rättigheter blir tillgodosedda i stadens verksamheter. Utbildningen vänder sig till verksamheter som möter stockholmarna som brukare, besökare, klient eller gäst. Fokus ligger på jämlik service, hur stadens medarbetare bemöter stockholmarna, men berör även frågor som knyter an till arbetsmiljön. Genom utbildningen får deltagande verksamheter kunskap om hbtq-personers levnadsvillkor och om hur heteronormen kan utgöra ett hinder för ett professionellt och respektfullt bemötande. Genom utbildningen får deltagande verksamheter också kunskap och verktyg för att skapa en öppen och inkluderande miljö för både medarbetare och mötet med stockholmarna.

Webbutbildning om skyddet mot diskriminering

Stockholms stad erbjuder sina medarbetare en webbutbildning om skyddet mot diskriminering. Den är stadsövergripande och riktar sig till alla verksamheter som i sitt dagliga arbete möter stockholmarna. Utbildningen utgår från kunskap om hur diskriminering kan komma till uttryck och som framgår av medborgar- och brukarundersökningarna samt de nationella rapporterna från Brå om förekomst av hatbrott. Den tar också upp diskrimineringslagstiftningens definition av diskriminering samt de centrala uttryck och begrepp som är kopplade till lagens definition. Den behandlar såväl former som grunder för diskriminering.

Utbildningen tar också upp på vilket sätt skyddet mot diskriminering löper som en röd tråd i arbetet med att förverkliga de mänskliga rättigheterna. Den tar också upp frågor om strukturer som rasism, inklusive antiziganism. Utbildningen tar också upp skyddet för nationella minoriteters rättigheter.

Varje moment i utbildningen ger medarbetare möjlighet att reflektera över situationer som skulle kunna innebära en risk för diskriminering. På så sätt är utbildningen ett verktyg för stadens medarbetare att utifrån den egna verksamheten reflektera över vad skyddet mot diskriminering innebär samt hur medarbetare i staden kan förebygga och åtgärda diskriminering i sina verksamheter.

3.9 Arbetssätt som bidrar till att utveckla interkulturella perspektiv

Flera nämnder, till exempel av stadsbyggnadsnämnden, bostadsbolag och stadsdelsnämnder genomför medborgardialoger. Tanken med dialogerna är att de tidigt i planeringsprocesserna ska ge synpunkter och interkulturella perspektiv som vägleder stadens arbete. De bidrar till att utveckla stadens förutsättningar att bredda perspektiven och ökar förutsättningarna för att stadens verksamheter präglas av interkulturella perspektiv, vilket motverkar strukturell rasism.

Ett annat exempel på verksamhet i staden som bidrar till att utveckla interkulturella perspektiv är en pågående satsning som syftar till att öka ungas kunskaper om mänskliga rättigheter, antirasism och feminism. Den syftar också till att stärka ungas egenmakt och organisering. Arbetet bedrivs i samverkan mellan staden och aktörer inom civilsamhället och i studiecirklar utforskar unga flickor och pojkar tillgången till rättigheter. Genom att unga reflekterar över egna och gemensamma erfarenheter utvecklar de former för hur egenmakten kan öka. Det innefattar att de även utvecklar och genomför aktiviteter som stärker andra unga i staden.

3.10 Motverka hatbrott och erbjuda konflikthantering

I Stockholms stad är det framförallt de 14 stadsdelsnämnderna som har en viktig roll i det trygghetsskapande arbetet och i arbetet med att motverka våld. I stadens budget för 2018 föreskrivs att nämnderna ska utveckla, vidta och följa upp insatser för att minska antalet brott och öka tryggheten för boende, besökare och företagen. Samverkan med relevanta externa aktörer som till exempel lokala BRÅ. Lokala BRÅ samlar företrädare för till exempel socialtjänst, skola, lokala företag och föreningar.

Stadsdelsnämnderna har nära samverkan med lokalpolisen, något som är en viktig förutsättning för att minska förekomst av brott. I Stockholms stad pågår också ett utvecklingsarbete i många av stadens skolor inom ramen för det våldsförebyggande programmet, MVP, Mentors in violence prevention. Programmet erbjuder verktyg för att förebygga könsstereotypa fördomar, rasism och våld.