

Yttrande
2024-12-10



SLK-2024-00550

Yttrande angående Remittering av förslag till Göteborgs Stads riktlinje för arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service

Yttrandet

Göteborgs Stads riktlinje för arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service, Göteborgs Stads plan mot rasism 2025–2028 och Göteborgs Stads plan för att förbättra hbtqi-personers livsvillkor 2025–2028 är exempel på onödigt omfattande styrning. Alla tre dokument lägger en omfattande administrativ börda på staden utan att garantera någon konkret förbättring i verksamheterna.

Vi ser detta som ett uttryck för ineffektiv detaljstyrning där nya planer staplas ovanpå varandra utan att dessa kan följas upp på ett meningsfullt sätt. I ärendet ” **Redovisning av uppdrag om hur ojämlikhet mellan olika grupper utifrån diskrimineringsgrunderna kan synliggöras**” blir det tydligt att tillgången till den data styrdokumentet baseras och följs upp på är begränsad. Detta försvårar prioriteringar och riskerar att dra resurser från det som borde vara stadens kärnuppdrag.

Förslaget om att remittera till specifika aktörer, som muslimska samverkansgruppen i planen mot rasism, är även särskilt anmärkningsvärt. Göteborgs Stad bör inte ge legitimitet åt aktörer som motverkar grundläggande demokratiska värderingar och principer.

Vi motsätter oss att dessa planer över huvud taget tas fram. Remitteringen är en del av en process som vi inte vill stödja, eftersom vi anser att dessa separata styrdokument inte borde existera.

Göteborgs Stad har redan ett grunduppdrag att säkerställa likvärdig service och respekt för mänskliga rättigheter. Att splittra detta arbete i flera överlappande planer är både ineffektivt och onödigt. Vi avstår därför från beslut om remittering med grund i vårt motstånd mot denna typ av styrning.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-11-18

Diarienummer SLK-2024-00550

Handläggare

Catarina Tholin Sjögren

Telefon: 031-368 04 37

E-post: catarina.sjogren@stadshuset.goteborg.se

Remittering av förslag till Göteborgs Stads riktlinje för arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Kommunstyrelsen remitterar, utan eget ställningstagande, Göteborgs Stads riktlinje för arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service i enlighet med bilaga 2 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande till de remittenter som framgår under rubriken Remissinstanser med begäran om yttrande inom tre månader efter kommunstyrelsens beslut.

Sammanfattning

För att stärka arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service i stadens verksamheter lämnar stadsledningskontoret i detta tjänsteutlåtande förslag till Göteborgs Stads riktlinje för arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service i enlighet med kommunfullmäktiges uppdrag (2024-04-25 § 157). Riktlinjen omhändertar även två uppdrag i kommunfullmäktiges budget 2024, att uppdatera modellen för normmedvetet arbetssätt samt föreslå hur den kan implementeras i fler av Göteborgs Stads verksamheter samt att ge förslag på hur ansvaret för Göteborgs Stads arbete med mänskliga rättigheter kan samordnas och tydliggöras organisatoriskt.

Stadsledningskontoret föreslår följande remissinstanser: exploateringsnämnden, förskolenämnden, grundskolenämnden, idrotts- och föreningsnämnden, kulturnämnden, nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning, nämnden för demokrati och medborgarservice, nämnden för funktionsstöd, nämnden för kretslopp och vatten, socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst, stadsbyggnadsnämnden, stadsfastighetsnämnden, stadsmiljönämnden, utbildningsnämnden, äldre- samt vård och omsorgsnämnden, Göteborgs Spårvägar, Renova, Förvaltnings AB Framtiden, Business Region Göteborg, Higab, Göteborg & Co, Göteborgs Stads hbtqi-råd, Göteborgs Stads råd för funktionsrätt, Göteborgs Stads sverigefinska råd, Göteborgs Stads råd för den nationella minoriteten romer, Göteborgs Stads pensionärsråd, Ungdomsfullmäktige samt Studentforum. Klustermödrarna ansvarar för att involvera berörda dotterbolag i remissvaren.

Stadsledningskontoret föreslår att riktlinjen remitteras och att det under remissperioden bjuds in till båda breda och riktade dialoger för att säkerställa att förvaltningar och bolag får möjligheter att diskutera förslaget.

Kommunfullmäktige har genom en serie uppdrag sedan år 2020 fokuserat på att styrning genom styrande dokument behöver bli mer ändamålsenlig så att förutsättningarna för efterlevnaden ökar. Samtliga stadsövergripande program och planer har setts över och beslut om fördjupande följduppdrag har fattats, bland annat att se över styrningen på området för mänskliga rättigheter, jämlikhet, jämställdhet och folkhälsa. Förslaget till Göteborgs Stads riktlinje för arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service är en del av omformningen mot en mer ändamålsenlig styrning inom området. En sammanhållen, stadsövergripande riktlinje blir en grund för stadens arbete med mänskliga rättigheter eftersom den omfattar såväl organisationskultur som styrande strukturer och systematik.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Ändamålsenlig styrning handlar i grund och botten om att få mer effekt av fattade beslut. När effekten är låg eller svår att utläsa, tenderar fler beslut att fattas. I en stor organisation som Göteborgs Stad har mängden beslut på området för mänskliga rättigheter växt men uppföljningen visar att resultat och effekter inte står i proportion till styrmängden.

Styrning adderar administrativa kostnader för till exempel implementeringsinsatser, lednings- och styrningsprocesser med tillhörande stödsystem, kontroller, uppföljning och rapportering. För att de administrativa kostnader som styrningen medför ska vara motiverade behöver styrningen ge förutsättningar för att åstadkomma önskade resultat.

En utvecklad styrning som integreras i befintliga moment och som inkluderar alla rättighetsbärare bedöms initialt kräva utvecklingsresurser men över tid minska de resurser som går till att administrera styrningen, så att de i stället kan användas till att genomföra insatser. Uppföljningen kan användas på ett mer effektivt sätt, ha ett tydligare målgruppsfokus och ge större träffsäkerhet i behovsanalyser.

Bedömning ur ekologisk dimension

Rätten till en god och hälsosam livsmiljö är grundläggande och kräver tillgång till frisk luft, rent vatten, grönska och biologisk mångfald. I takt med att effekter av klimatförändringar blir alltmer påtagliga måste stora omställningar till och beslut om förebyggande eller anpassande insatser fattas. I sammanhanget har frågan om rättvis klimatanpassning aktualiserats eftersom den här typen av beslutsprocesser precis som andra, kan diskriminera och marginalisera grupper om okunskap eller underlåtenhet inverkar på dem.

Riktlinjen syftar till att förstärka förvaltningars, bolags och stadens samlade kapacitet i att arbeta för de rättigheter som är relevanta i förhållande till Göteborg Stads uppdrag. Bestämmelserna driver att förståelsen för och informationen om olika målgrupper förstärks och att mer medvetna beslut kan fattas och negativa konsekvenser mildras. Med ökad förmåga enligt riktlinjen kan förutsättningarna att förebygga risker kopplade till olika grupper i nödvändiga omställningar förstärkas.

Bedömning ur social dimension

Ärendet i sin helhet har bäring på den sociala dimensionen eftersom en förutsättning för att nå social hållbarhet är att de mänskliga rättigheterna respekteras och efterlevs. Det är staten som ratificerar en konvention, och därmed gör den juridiskt bindande.

Efterlevnaden ska dock till stor del ske i de kommunala verksamheterna, utifrån att det kommunala grunduppdraget till största del handlar om mänskliga rättigheter, som rätten till bästa uppnåeliga hälsa, utbildning, bostad, social omsorg och trygghet samt kultur. Mänskliga rättigheter måste löpande respekteras, skyddas och främjas i kommunens utförande av sitt uppdrag. En grundläggande princip för alla mänskliga rättigheter är icke-diskriminering, vilket bland annat betyder att en kommun har skyldighet att erbjuda alla sina invånare likvärdig service.

Kommunfullmäktige har antagit flera planer och program för arbetet med ett antal utpekade gruppers rättigheter. Flertalet av dessa styrdokument famnar till en del några av de konventioner som explicit synliggör olika grupper (exempelvis barnkonventionen, kvinnokonventionen, konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering och ramkonventionen om skydd för nationella minoriteter). Samtidigt som antalet program och planer inom området mänskliga rättigheter har ökat i mängd de senaste åren kan det dock konstateras att svårigheten att få genomslag för frågorna i stadens verksamheter kvarstår. Styrningen genom befintliga planer och program tenderar att uppfattas som något som ligger utanför grunduppdraget, det kommunen har i uppdrag att tillhandahålla. Förslaget till riktlinje utgår därför från att alla lika rättigheter ska ta del av stadens grunduppdrag och tar fasta på att ett kontinuerligt arbete behöver pågå för att leva upp till att stadens verksamheter i realiteten vänder sig till alla och envar – med ett särskilt fokus på grupper som annars riskerar att förbises.

Samverkan

Information har lämnats till central samverkansgrupp 2024-09-05 och fördjupad dialog har skett 2024-10-30. Stadsledningskontoret avser att återkomma för ytterligare fördjupad dialog och samverkan efter föreslagen remissrunda.

Information har lämnats till koncernfackliga rådet 2024-09-04. Stadsledningskontoret avser att återkomma för fördjupad dialog efter föreslagen remissrunda.

Bilagor

1. Kommunfullmäktiges protokoll 2024-04-25 § 157 punkt 2
2. Förslag till Göteborgs Stads riktlinje för arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service

Ärendet

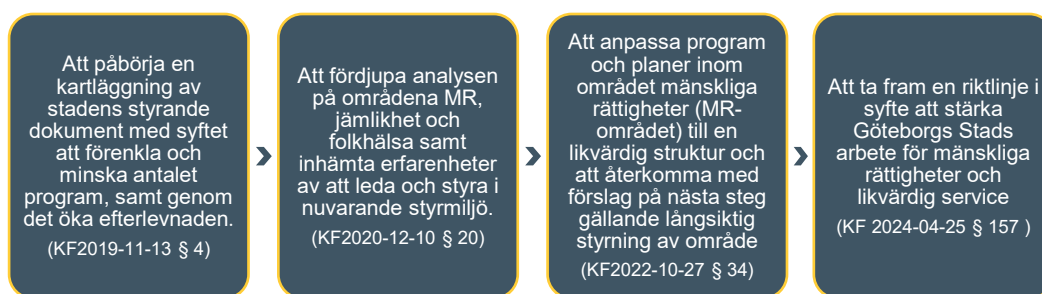
Stadsledningskontoret lämnar förslag till Göteborgs Stads riktlinje för arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service. Riktlinjen omhändertar även två uppdrag i kommunfullmäktiges budget 2024, att uppdatera modellen för normmedvetet arbetssätt samt föreslå hur den kan implementeras i fler av Göteborgs Stads verksamheter, samt att ge förslag på hur ansvaret för Göteborgs Stads arbete med mänskliga rättigheter kan samordnas och tydliggöras organisatoriskt.

Riktlinjen föreslås remitteras med begäran om yttrande inom tre månader från beslut om remittering.

Beskrivning av ärendet

Ett uppdrag av flera som avser att få mer effekt av styrningen

Kommunfullmäktige har genom en serie uppdrag sedan år 2020 (se figur nedan) fokuserat på att styrning genom styrande dokument behöver bli mer ändamålsenlig så att förutsättningarna för efterlevnaden ökar. Samtliga stadsövergripande program och planer har setts över och beslut om fördjupande följduppdrag har fattats, bland annat att se över styrningen på området för mänskliga rättigheter, jämlikhet, jämställdhet och folkhälsa. Kommunfullmäktige beslutade som ytterligare ett steg i denna riktning, att ta fram föreliggande riktlinje i syfte att stärka Göteborgs Stads arbete för mänskliga rättigheter och likvärdig service.



Figur: Uppdrag med fokus på att göra styrningen mer ändamålsenlig

Utredningarna som föregått riktlinjen har gett värdefull information och synpunkter från både rättighetsbärare, förvaltningar och bolag. Sammanfattningsvis pekar de på behov av styrning som kan utövas effektivare och som får ökade effekter för målgrupper.

Stadsledningskontoret föreslog därför styrning som:

- riktas mot ordinarie arbete i nämnder och bolagsstyrelser grunduppdrag där den väsentliga påverkan på hur rättigheter tillgodoses finns. Detta motverkar att arbetet med mänskliga rättigheter bedrivs som en sidoordnad verksamhet.
- ställer krav på systematiska former och därigenom driva stadigvarande och enhetliga sätt att arbeta. Det motverkar att arbetet med mänskliga rättigheter står och faller med tillfälliga initiativ, projekt eller förespråkare.
- ökar verksamheternas kapacitet oavsett rättighetsbärare. Arbetssätten ska användas oavsett grupp, och grupper ska inte ställas mot varandra. Särskilda grupper som riskerar att inte få sina rättigheter tillgodosedda ska synliggöras genom tillämpningen av riktlinjens krav på systematik.

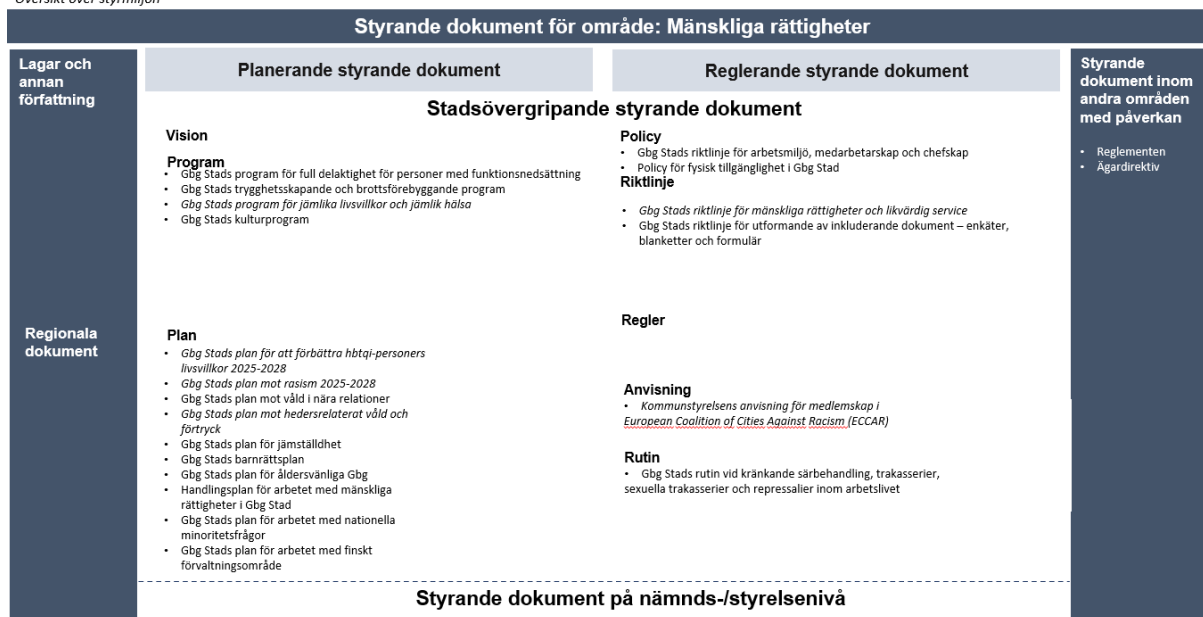
Remissinstanser

Stadsledningskontoret föreslår följande remissinstanser: exploateringsnämnden, förskolenämnden, grundskolenämnden, idrotts- och föreningsnämnden, kulturnämnden, nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning, nämnden för demokrati och medborgarservice, nämnden för funktionsstöd, nämnden för kretslopp och vatten, socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst, stadsbyggnadsnämnden, stadsfastighetsnämnden, stadsmiljönämnden, utbildningsnämnden, äldre- samt vård och omsorgsnämnden, Göteborgs Spårvägar, Renova, Förvaltnings AB Framtiden, Business Region Göteborg, Higab, Göteborg & Co, Göteborgs Stads hbtqi-råd, Göteborgs Stads råd för funktionsrätt, Göteborgs Stads sverigefinska råd, Göteborgs Stads råd för den nationella minoriteten romer, Göteborgs Stads pensionärsråd, Ungdomsfullmäktige samt Studentforum. Klustermödrarna ansvarar för att involvera berörda dotterbolag i remissvaren.

Styrmiljön på området mänskliga rättigheter

Skrivningar om att Göteborgs Stad ska bedriva sin verksamhet med respekt för de mänskliga rättigheterna, arbeta likvärdigt, främja jämlikhet, jämställdhet, hållbar utveckling, Agenda 2030 eller motverka diskriminering, ingår i de flesta av stadens styrande dokument. Därmed är kopplingarna till riktlinjen många och styrmiljöbildens avgränsas till de med närmast koppling. Lagstiftning beskrivs i riktlinjen (se bilaga 2).

Översikt över styrmiljön



Figur: Styrmiljöbild för området mänskliga rättigheter

Vissa av planerna ovan som löper ut 2024 föreslås upphävas i årets aktualitetsprövning. Andra har förlängts i avvaktan på beslut om riktlinje och kommer att hanteras i den eventuella slutberedningen.

Koppling till andra uppdrag

Riktlinjen har särskild koppling till fem andra uppdrag till kommunstyrelsen. Två har inarbetats i riktlinjen (se nedan) och övriga tre är:

- Uppdrag i budget 2024 till kommunstyrelsen att förlänga och uppdatera Göteborgs Stads plan mot rasism efter nya omvärldsförutsättningar samt kommunstyrelsens

uppdrag (KS2024-01-10 § 24) till stadsledningskontoret att i samband med revideringen av planen fördjupa analysen av hur olika gruppers utsatthet tar sig uttryck och inkludera förslag på gruppsspecifika åtgärder.

- Uppdrag att i samverkan med Göteborgs Stads HBTQI-råd ta fram en ny HBTQI-plan.
- Uppdrag i budget 2024 till kommunstyrelsen att utreda hur ojämlikhet mellan olika grupper utifrån diskrimineringsgrunderna kan synliggöras.

Uppdragen som omhändertas i riktlinjen

I kommunfullmäktiges budget för år 2024 fick kommunstyrelsen två uppdrag med så nära koppling till syftet med riktlinjen att stadsledningskontoret valt att omhänderta uppdragen och inarbeta resultaten i förslaget till riktlinje:

- Att uppdatera modellen för normmedvetet arbetssätt samt föreslå hur den kan implementeras i fler av Göteborgs Stads verksamheter

Pilotmodellen för normmedvetet arbetssätt tillämpades inom sektor äldreomsorg i fem av de dåvarande stadsdelarna under år 2016-2018. Utifrån de utmaningar och utvecklingsområden som identifierades i utvärderingen av piloten konstaterade stadsledningskontoret att förutsättningarna för att uppdatera och implementera modellen såsom den såg ut inte är möjlig. Detta delrapporterades till kommunstyrelsen våren 2024 (KS 2024-04-24 § 335). Därför har stadsledningskontoret valt att i riktlinjen inarbeta det som kan anses ingå i ett normmedvetet angreppssätt och som omfattar samtliga diskrimineringsgrunder.

Åtgärder för att motverka exkluderande normer och attityder på arbetsplatsen omhändertas också i Göteborgs Stads arbete med aktiva åtgärder i enlighet med diskrimineringslagen. Stadsledningskontoret stödjer på olika sätt förvaltningar och bolag i att förebygga diskriminering på arbetsplatsen och främja en organisationskultur som respekterar de mänskliga rättigheterna. Arbetet med aktiva åtgärder och arbetet utifrån riktlinjens bestämmelser stärker således varandra och kan skapa synergieffekter.

- Att ge förslag på hur ansvaret för Göteborgs Stads arbete med mänskliga rättigheter kan samordnas och tydliggöras organisatoriskt. Syftet är att skapa en mer effektiv organisation och förbättra stödet till nämnderna.

Uppdraget i kommunfullmäktiges budget 2024 överlappar delvis kommunfullmäktiges uppdrag i budget 2023, att tydliggöra den centrala samordningen av agenda 2030 i syfte att förstärka arbetet med mänskliga rättigheter, jämlikhet och jämställdhet. Parallellt med uppdraget år 2023, inleddes arbetet att se över den långsiktiga styrningen på området mänskliga rättigheter. Stadsledningskontoret konstaterade relativt snart att en omformning av styrningen med tydligare fokus på nämnders och styrelser grunduppdrag, skulle få återverkan även på den kommunövergripande nivåns ansvar. Därför har uppdraget i budget 2024, att förtydliga ansvaret för stadens arbete med mänskliga rättigheter, integrerats i beredningen av riktlinjen. Det tillgodoser även det tidigare budgetuppdragets efterfrågan på att förstärka arbetet med mänskliga rättigheter. Den andra delen av budgetuppdraget, att samordna stadens arbete i enlighet med agenda 2030, kan inriktas på att stödja förvaltningar och bolag i förhållande till kommunövergripande beslut som rör omställning för hållbar utveckling.

Arbetsgång och underlag

Arbetet att ta fram förslaget till riktlinje har bedrivits på stadsledningskontoret med stöd av kontorets kompetens inom mänskliga rättigheter, jämlikhet, jämställdhet, hållbar utveckling och andra närliggande områden. Avstämningar har genomförts i relation till stadens övergripande arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen samt på området trygghet och brottsförebyggande, för att avväga gränstorna mellan styrningen inom dessa områden. Kommunstyrelsen beslut om Göteborgs Stad deltagande i SKR:s modellkoncept för jämställdhet där stadsledningskontoret och utsedda politiska representanter deltar. Utbytet med andra kommuner har bidragit med insikter om jämställdhetsstyrningens utmaningar som även är tillämpliga på styrningen för mänskliga rättigheter och jämlikhet.

Beredningen av riktlinjen har skett i nära samarbete med de angränsande uppdragen. Särskilt viktigt har varit att beakta beroenden och avvägningar i syfte att stärka den långsiktiga styrningens förutsättningar för genomslag och effekt. Behovsanalyserna i beredningen av rasism- respektive HBTQI-planen har även bidragit till riktlinjens innehåll i de fall då systematiska arbetsformer i grunduppdragen bedöms tillgodose behoven.

Rekommendationer i omvärlden

Utredningarna som föregått riktlinjen har samlat mycket material att ta stöd av. Stadsledningskontoret har i detta skede, då riktlinjens krav utformats, sett behov av att komplettera materialet med en bred sökning av rekommendationer i vägledningar, ramverk, rapporter och motsvarande från upprättande organ som FN och EU, expertorgan samt normgivande organ som Human Right Cities, samt olika rådgivande organ och expertis. Tyngdpunkten ligger på att beskriva historiken och betydelsen av FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948, redogöra för konventioner och artiklar, motivera graden av angelägenhet att arbeta med frågorna samt att tydliggöra vad som ska uppnås. Genomgående pekas den lokala nivån ut (local authorities) som huvudsaklig möjliggörare för efterlevnaden av de internationella konventionerna för mänskliga rättigheter. Förväntningar ställs på städer och regioner att mobilisera kraft och axla styrningen eftersom de har störst påverkan på hur rättigheter tillgodoses i praktiken. När det kommer till rekommendationerna om styrning på den lokala nivån och inom offentliga verksamheter kan den grovt sammanfattas i att mänskliga rättigheter ska integreras i styrande strukturer och verksamheter ska arbeta systematiskt för att respektera, värna och skydda mänskliga rättigheter.

Vägledande ramar för vad som styrning bör ta fasta på finns i konceptet Human Rights Cities eller svenskans MR-städer som lanserades i syfte att driva på helhetsgrepp och att engagemang för mänskliga rättigheter tar sig mer förpliktigande former. Även om utnämningen inte bygger på efterlevnad av en specifik ledningsstandard, har ett övergripande ramverk arbetats fram inom EU i stor delaktighet med företrädare för människorättsstäder och lokala myndigheter, olika yrkesverksamma, experter och civilsamhället samt organisationer på EU-nivå och internationella organisationer¹. Ramverket är formulerat i fundament, strukturer och verktyg. Verktygen är den nivå som ger viss vägledning om än övergripande, för riktlinjens fokus.

¹ Human rights cities in the EU - A framework for reinforcing rights locally, European Union Agency for Fundamental Rights, 2021.

Verktygen omfattar ett rättighetsbaserat angreppssätt, kompetensutveckling, integrera mänskliga rättigheter i budgetering och upphandling, ta fram åtgärdsplaner för särskilda insatser på kort och lång sikt, granska besluts överensstämmelse med mänskliga rättigheter, utvärdera stadens arbete i transparenta och inkluderande processer, öka medvetenhet om mänskliga rättigheter bland invånarna samt främja utbyte och lärande med andra städer.

Vägledande ramar som riktar sig specifikt till bolag finns i FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter² som betraktas som den globala standarden för att förebygga och hantera risken för negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna som involverar affärsverksamhet. De utgör den internationellt accepterade ramen för att förbättra standarder och praxis när det gäller företag och mänskliga rättigheter. Här anges grundläggande principer som definierar företagets ansvar i relation till mänskliga rättigheter samt operativa principer som är praktiska riktlinjer som hjälper företag att implementera de grundläggande principerna i deras verksamhet. De praktiska riktlinjerna går ut på att företag ska identifiera och hantera risker för mänskliga rättigheter i hela sin verksamhet och leverantörskedja, integrera respekt för mänskliga rättigheter i företagskulturen och ledningsstrukturer samt vara transparenta och kommunicera öppet om sina insatser för att skydda och respektera mänskliga rättigheter.

Den nya EU-lagstiftningen³ för bolags hållbarhetsredovisning utökar kraven på rapportering till att inkludera mänskliga rättigheter. Det innebär att bolag ska bredda analys och rapportering om den påverkan verksamheten får på den ekologiska dimensionen till påverkan på mänskliga rättigheter. Faktorer som ska beaktas är fastställda i en standard där vissa kriterier handlar om bolagens agerande mot slutanvändare (kunder och konsumenter)⁴. Förenklat ställs krav på att involvera målgrupperna i bedömning av hur företaget påverkar mänskliga rättigheter (eller miljö), att deras åsikter påverkar beslut, att bolag ska kunna specificera hur det går till, vem inom bolaget som ansvarar för detta samt hur resultatet övervakas. Stadsledningskontoret har tagit dessa i beaktande så att bestämmelserna ska ligga i linje med dessa krav.

Inom Sverige ger SKR rekommendationer genom sin plattform⁵ som syftar till att synliggöra vad beslutsfattare i kommuner och regioner behöver göra för att stärka sitt systematiska arbete med de mänskliga rättigheterna. Målet har varit att arbeta fram vad som kännetecknar en svensk kommun eller region som har ambitionen att främja mänskliga rättigheter i sina olika uppdrag.

I rollen som samhällsaktör har kommunen och regionen ett ansvar att skapa en plats som...	I rollen som demokratiaktör har kommunen och regionen ett ansvar att skapa en plats som...	Som välfärdsaktör är kommunen och regionen en organisation som...
1. Bidrar till att alla offentliga lokaler och allmänna platser görs tillgängliga och användbara för alla.	1. Säkerställer den representativa demokratis mekanismer såsom åsiktsfrihet, förenings- och mötesfrihet, fria, allmänna och hemliga val och rätten till delaktighet.	1. Säkerställer ett systematiskt arbete för mänskliga rättigheter i sin verksamhet, genom att integrera mänskliga rättigheter i budget, policy- och styrdokument och genom att systematiskt följa upp, analysera och rapportera resultat ur ett rättighetsperspektiv.
2. Bidrar till att alla medborgare känner sig trygga och motverkar alla typer av diskriminering och hatbrott.	2. Kommunicerar information så att den är tillgänglig och användbar för alla.	2. Utvecklar ledarskap och värdegrund baserat på de mänskliga rättigheterna.
3. Strävar efter att planera, bygga och investera utifrån alla		

² The UN guiding principles on business and human rights

³ Corporate Sustainability Report Directive (CSRD) och Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)

⁴ EESRS_S4

⁵ SKR, 2019: Mänskliga rättigheter på lokal och regional nivå. En plattform för policy- och verksamhetsutveckling.

medborgares ekonomiska, sociala och kulturella situation och med särskild hänsyn till underrepresenterade grupper. 4. Tar hänsyn till nuvarande och kommande generationers rätt till en hållbar framtid och därför strävar efter att ta itu med de sociala och miljömässiga faktorer som inkräktar på de mänskliga rättigheterna såsom buller, vatten- och luftföroreningar. 5. Bidrar till allas möjlighet att utöva sin religion. 6. Bidrar till en minskad bostadssegregation. 7. Stödjer en utveckling av oberoende strukturer som bidrar till att medborgare får sina mänskliga rättigheter säkerställda	3. Skapar förutsättningar för att öppet granska sina beslutsfattare. 4. Ser medborgarnas kunskaper och erfarenheter som en resurs i utvecklingen av lokalsamhället. 5. Utvecklar och stödjer ett politiskt ledarskap som bidrar till att mänskliga rättigheter genomsyrar både kommunens/regionens struktur och kultur. 6. Bidrar till konflikthantering i svåra och komplexa samhällsfrågor. 7. Skapar en möjlighet för alla medborgare att anmäla om de upplever att de fått sina rättigheter kränkta. 8. Bidrar till att skapa mötesplatser för människor med olika bakgrund. 9. Säkerställer att alla förtroendevalda har kunskap om och förståelse för hur de mänskliga rättigheterna påverkar uppdragen	3. Implementerar och följer upp principen om icke-diskriminering och jämlikhet i sina tjänster. 4. Säkerställer allas behov av stöd och service med särskild hänsyn till underrepresenterade grupper och individer i utsatta situationer. 5. Säkerställer rättssäkra beslut och processer. 6. Skapar tillgängliga och transparenta system så att alla kan följa information som rör den egna individen. 7. Säkerställer att leverantörer i alla led inte kränker utan lever upp till de krav som de mänskliga rättigheterna sätter. 8. Utvecklar mekanismer för att kunna följa upp och vid behov häva avtal på grund av att de mänskliga rättigheterna inte efterlevs av leverantören eller dess underleverantörer.
---	---	---

Figur: SKR:s rekommendationer i plattformen i förhållande till en kommuns olika roller

När det gäller styrning i andra kommuner konstaterar stadsledningskontoret att den tenderar att formuleras i form av åtaganden, ambitioner eller avsikter. Vanligt förekommande är också att styrningen uttrycks via skyldigheter i förhållande till målgrupper eller i form av ställningstaganden av olika slag. Specifika åtgärder och satsningar för att komma till rätta med en viss problematik kan vara tydligt angivna, medan förstärkningar av den systematiska kapaciteten, tenderar att vara mer allmänt formulerade som att förstärka, att säkerställa, att låta sig präglas av eller liknande.

Stadsledningskontoret har tagit del av slutsatserna från ett utvecklingsprojekt som ett antal kommuner tillsammans med Raoul Wallenberg institutet och SKR, genomfört på temat styrning av mänskliga rättigheter⁶. De deltagande kommunerna har uttryckliga ambitioner att arbeta offensivt med mänskliga rättigheter och har också rönt uppmärksamhet för sitt arbete. Utvecklingsprojektet visade att styrning av mänskliga rättigheter inte är en enkel process och att kommunerna ständigt brottades med en rad utmaningar för att göra den mer effektiv. Många stod i begrepp att ompröva och förändra sin styrning. En viktig lärdom som framkom var att verksamheterna upplevde att den nuvarande styrningen inte reflekterade de praktiska behov som var avgörande i deras verksamheters dagliga arbete. Det uppstår lätt en klyfta mellan de övergripande åtagandena och de konkreta realiteterna i vardagen, vilket visar ett behov av mer anpassad och relevant styrning.

Medskick från kommunstyrelsens rättighetsbaserade råd samt studentforum

De synpunkter som lämnats från råden i samband med tidigare utredningar samt i uppföljning av planerna på området, utgjorde ett viktigt underlag i utredningen om den långsiktiga styrningen. Råden tillfrågades om vilka kriterier som är viktiga för en långsiktig styrning. Det framkom att det framför allt handlar om att bli sedda, respekterade och omhändertagna i mötet med grundläggande verksamheter som skola, omsorg och fritid. Rådets medskick var ett skäl till att stadsledningskontoret föreslog en riktlinje för styrningen av mänskliga rättigheter i förvaltningars och bolags löpande arbete.

⁶ Rapport från ett utvecklingsarbete - Förstärkt styrning och uppföljning av mänskliga rättigheter i sex kommuner (2023)

I detta uppdrag har stadsledningskontoret träffat råden igen för att höra mer om erfarenheterna av upplevda styrkor och svagheter i mötet med Göteborgs Stads verksamheter. Överlag beskriver råden att mycket kretsar kring att bli bemött och respekterad på samma sätt som alla andra, utan att problematiseras, bedömas eller få lägre prioritet då resurser fördelas. Dessutom framförs att det är svårt att veta vem som är ansvarig och att ställa någon till svars, att Göteborgs Stad har som praxis att lägga insatser för funktionsstöd på en miniminivå, att dialog och samverkan med Göteborgs Stads organisation fungerar utmärkt i vissa frågor medan andra synpunkter ignoreras. I flera råd uttrycks stor oro i förhållande till äldreomsorgens utmaningar med kompetensförsörjning.

Studentforum tar upp brister i mötet med Göteborg som stad och framför allt rätten till bostad och hälsa. Bristen på boenden och höga hyror gör att det är svårt att klara sig ekonomiskt och att studenter hamnar i utsatta situationer (oskyddad beroendeställning i andrahands eller inneboende lösningar). Det framförs även att det är svårt att få hjälp för stress och psykisk ohälsa som är förekommande. Beträffande utländska studenter framförs att synpunkter på att de får för svagt stöd att introduceras för det svenska systemet och även kan uppleva sig diskriminerade.

Slutsatser från utredningen om den långsiktiga styrningen

I utredningen om den långsiktiga styrningen konstaterades att nuvarande program och planer på området för mänskliga rättigheter har många gemensamma nämnare i synen på behov av styrning. De innehåller snarlika åtgärder men med olika diskrimineringsgrunder och minoriteter som ingång. Stadsledningskontoret konstaterade också att en stor mängd tidsatta mål, strategier och åtgärder finns i dessa program och planer som i själva verket avser säkerställande och stadigvarande arbetssätt, och som inte lämpar sig i planerande styrande dokument. Det gäller åtgärder som avser att:

- stärka förutsättningarna i organisationen, till exempel via normmedvetenhet och kompetensutveckling.
- påverka sättet som arbetet utförs på till exempel att tillämpa principen för icke-diskriminering eller att arbeta metodiskt i förhållande till rättighetsbärarna.
- stärka eller anpassa utförandet så att rättighetsbärare tillgodoses: språk, bemötande, tillgänglighet.
- medvetandegöra såväl organisationen som målgrupperna om rättigheter, till exempel i interna dialoger eller extern kommunikation.
- stärka uppföljning, ledning och styrning till exempel genom utökade underlag, data och analys.
- stärka delaktighet och inflytande för rättighetsbärare till exempel via delaktighetsinsatser eller samverkan med röstbärare och civilsamhällets organisationer.

Riktlinjens roll är att grunda med en förstärkande systematik som gör att brister kan upptäckas och omhändertas i tidigare skeden och närmare verksamheten. Därför bör den successivt omhänderta dessa gemensamma arbetsformer och säkerställa att mänskliga rättigheter, jämlikhet och jämställdhet integreras i ordinarie arbete och styrning.

Utredningen om den långsiktiga styrningen belyste även uppföljningens roll för att få genomslag för beslutad styrning. Stadsledningskontoret har i rapporter och uppföljning återkommit till vikten av att utveckla arbetssätt och analyser för att veta att verksamheter

insatser når dem som behöver det mest för att inte riskera att reproducera och förstärka systematiska skillnader i livsvillkor som finns mellan olika grupper. Behovet har också uppmärksamrats i kommunfullmäktiges budget 2024 där kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda hur ojämlikhet mellan olika grupper utifrån diskrimineringsgrunderna kan synliggöras. Kommunfullmäktiges beslut om budget för 2025 ställer krav på att kommunstyrelsen ska säkerställa att det finns jämställdhets- och minoritetsperspektiv i nämnder och bolagsstyrelsers verksamhetsuppföljningar.

Förslaget till riktlinje

Utgångspunkter

Förslaget till riktlinje förenar och operationaliserar angreppssätt från olika discipliner:

Arbete för likvärdig service	Rättighetsbaserat arbete	Normmedvetet arbete
Fokus: Inriktar sig på att säkerställa att alla invånare får lika tillgång till och kvalitet i utförande oavsett deras bakgrund eller omständigheter. Mål: Syftar till att identifiera och åtgärda ojämlikheter i hur service erbjuds och att skapa en mer jämlik tillgång till resurser och tjänster. Metod: Arbetet kan innebära att utveckla policyer och rutiner som säkerställer att tjänster anpassas efter olika behov och att resurser fördelas rättvist.	Fokus: Inriktar sig på att främja och skydda individens rättigheter baserat på internationella konventioner och nationell lagstiftning som fastslår vilka rättigheter människor har. Mål: Syftar till att stärka individens förmåga att hävda sina rättigheter och att se till att myndigheter och organisationer lever upp till sina skyldigheter. Metod: Arbetet innebär att identifiera brister i rättigheter och arbeta för förändringar som säkerställer att dessa rättigheter respekteras.	Fokus: Betonar medvetenhet om och kritisk granskning av rådande uppfattningar och värderingar i organisationen som kan leda till diskriminering eller ojämlikhet. Mål: Syftar till att förändra normer och skapa en mer inkluderande organisationskultur där olika perspektiv och erfarenheter ses som en tillgång. Metod: Arbetet innefattar utbildning och dialog för att ifrågasätta normer kring exempelvis ålder, kön, etnicitet och funktionsnedsättning.

Figur: Jämförelse av de tre disciplinerna som riktlinjen utgår från

Vidare utgår riktlinjen från de internationella konventionerna om mänskliga rättigheter:

- Medborgerliga och politiska rättigheter: till dessa räknas bland annat rätten till liv, rätten till en rättvis rättegång och åsiktsfrihet.
- Ekonomiska, kulturella och sociala rättigheter: till dessa räknas bland annat rätten till bostad, rätten till arbete och rätten till utbildning.
- Särskilt skydd för individer som tillhör vissa grupper: särskilda konventioner skyddar rättigheterna för grupper som barn, kvinnor, personer med funktionsnedsättning och individer som riskerar att utsättas för rasdiskriminering.

Riktlinjen fokuserar i vissa avsnitt på de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna, dels eftersom de är direkt kopplade till de grundläggande uppgifterna som ska levereras, dels då många av dessa är formulerade på ett sätt som gör att verksamheten måste fastställa omfattning och tillämpning. Detta innebär att det finns flera överväganden som behöver göras inom olika verksamheter för att säkerställa att rättigheterna beaktas på ett tillräckligt sätt. De politiska rättigheterna och rättigheter som skyddar vissa grupper fokuserar på hur målgrupper respekteras och behandlas, och innebär en mer direkt styrning av dessa aspekter i organisationskulturen.

Riktlinjen tar fasta på den grundläggande principen att de mänskliga rättigheterna gäller för alla och envar utan åtskillnad av något slag, som på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationell eller social härkomst, egendom, börd eller ställning i övrigt. De sju diskrimineringsgrunderna, nationella minoriteter samt grupper med rätt till särskilt skydd - barn, kvinnor, personer med funktionsnedsättning,

personer som riskerar att utsättas för rasdiskriminering - betonas i vissa bestämmelser eftersom de ingår i lagen som förbjuder diskriminering i Sverige.

Bärande principer och bestämmelser

Innehållet i riktlinjen greppar över kultur, struktur och systematik genom så kallade bärande principer och bestämmelser. Principerna ska fungera som en grund för att skapa förståelse för avsikten med bestämmelserna och vägleda i arbetet:

Varje dag arbetar Göteborgs Stads förvaltningar och bolag med uppdrag som tillgodoser mänskliga rättigheter.	Göteborgs Stad är en del av det offentliga och tar ansvar för sin position i förhållande till målgrupperna.	Göteborgs Stad anpassar verksamheterna efter målgruppernas förutsättningar och arbetar olika för att det ska bli mer lika.
Det åligger ett särskilt ansvar att identifiera och prioritera de målgrupper som har störst behov och minst likvärdig tillgång till rättigheter	Genom att göra mänskliga rättigheter styrbara i praktiken tar Göteborgs Stad ansvar för sina skyldigheter.	Göteborgs Stad tar aktivt ansvar för de avvägningar som måste göras i förhållande till de resurser som finns

Riktlinjen innehåller bestämmelser som nämnd/styrelse är ytterst ansvarig för men där ansvaret för verkställande vilar på förvaltningen/bolaget. Varje delområde inleds därför med en kort ingress som sammanfattar nämndens/styrelsens ansvar. Bestämmelserna är riktade till alla men beroende på verksamhet kommer vissa krav på systematik anta olika perspektiv.

Uppföljning ska vara en aktiv och regelbunden del av den långsiktiga styrningen för att synliggöra grupper. Resultat och effekter av arbetet behöver återföras till beslutsfattare som får inblick i grupperns inkludering i grunduppdraget och underlag för att bedöma behov av förstärkningar. Vissa bestämmelser är belagda med rapporteringskrav till nämnd/styrelse för att säkerställa att den politiska ledningen förses med information om efterlevnad på ett enhetligt sätt och för att kunna ta sitt formella ansvar.

Bestämmelserna är fördelade enligt följande:

Bemötande och medvetenhet	a. Värna respektfullt och likvärdigt bemötande b. Motverka generaliseringar, stereotyper och omedvetenhet
Delaktighet och inflytande	
Kunskap om målgrupperna	a. Tillgång till information b. Systematisera och analysera
Strukturer och processer för styrning	a. Förutsättningar för att fatta beslut och leda arbetet b. Motverka begränsande strukturer c. Planering, budget och uppföljning

Figur: Översikt över riktlinjens innehåll

Integrering av normmedvetenhet

Riktlinjens bestämmelser tar fasta på normmedvetenhet utifrån direkta krav på kunskap, arbetssätt och förhållningssätt vilka syftar till att synliggöra och motverka normer och strukturer som riskerar att leda till exkludering och diskriminering. Ett normmedvetet arbetssätt behöver genomsyra verksamhetens alla delar. Därav omhändertas den normmedvetna ansatsen i samtliga bestämmelser och i såväl krav på bemötande och medvetenhet som kunskap om målgrupperna och uppföljning.

Det centrala ansvaret

Riktlinjens sista avsnitt är ett svar på kommunfullmäktiges uppdrag att förtydliga hur ansvaret för Göteborgs Stads arbete med mänskliga rättigheter kan samordnas och tydliggöras organisatoriskt. Lokalt riktade krav på systematik, analys, rapportering och agerande, knyts till det centralt organiserade ansvaret både för att stödja implementering och för att vid behov kunna ta vidare slutsatser från den lokala nivån till centrala analyser

Den centrala nivån ska framför allt bidra till en effektiv implementering och stadigvarande efterlevnad av riktlinjen. Det görs delvis genom att ta fram olika typer av stödmaterial som underlättar genomförandet; vägledande dokument samt kompetensutvecklande stöd som ska stärka de involverades kunskap och förmåga. Vidare kan det handla om att tillhandahålla verktyg och stöd för att genomföra analyser. Dessutom ska återkommande lednings-/samordningsdialoger genomföras om tillämpningen av riktlinjen med utgångspunkt i förvaltnings-/bolagsinterna analyser och behov.

Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret bedömer att förslaget till riktlinje är ett steg mot en mer effektiv och ändamålsenlig styrning inom området för mänskliga rättigheter. Ändamålsenlig styrning handlar i grund och botten om att få mer effekt av fattade beslut. När effekten är låg eller svår att utläsa, tenderar fler beslut att fattas. I Göteborgs Stad har mängden beslut på området för mänskliga rättigheter växt men uppföljningen visar att resultat och effekter inte står i proportion till styrmängden.



Figur: Målbild för ändamålsenlig styrning - att få mer effekt av fattade beslut

Den långsiktiga styrningen som riktlinjen är en del av bedöms bidra till ökad ändamålsenlighet i flera bemärkelser. Omformningen ger en mer överblickbar och begriplig styrmiljö så att resurser som läggs på att hantera och administrera styrningen i stället kan användas till verkställande. Dessutom är den bättre anpassad för det primära syftet att stärka kapaciteten att arbeta med mänskliga rättigheter inom verksamheternas olika grunduppdrag. För det ändamålet ger reglerande styrning bättre förutsättningar då den uttrycks i krav på arbetssätt och klargör förväntningar i nutid.

Nuvarande program och planer innehåller den här typen av styrning men i form av mål, strategier och åtgärder och över tid. Riktlinjen övertar därför gemensamma och grunduppdragsnära intentioner som idag ryms i separata planer och program.

Slutligen innebär omformningen att flera sätt att styra och driva arbetet kopplas samman: krav på integrerade och systematiska arbetsformer, uppföljning, analyser samt centralt organiserad samordning. Uppföljningen kan användas på ett mer effektivt sätt och ha ett tydligare målgruppsfokus. Det i sin tur ökar träffsäkerhet i behovsanalyser som kan resultera i mer ändamålsenliga åtgärder på lokal och central nivå.

En för sammanhållen, stadsövergripande riktlinje blir en grund för stadens arbete med mänskliga rättigheter eftersom den omfattar såväl organisationskultur som styrande strukturer och systematik. Avsikten är att riktlinjen ska utgöra en motor i den omformade långsiktiga styrningen och att eventuella planer kan ägnas åt konkreta insatser för specifika förändringar om konstaterade behov föreligger.

Parallellt med detta uppdrag gavs kommunstyrelsen också i uppdrag att i ta fram en ny HBTQI-plan (SLK-2023-00597) samt ta fram förslag på ny plan för stärkta insatser mot rasism (SLK-2024-00154). Beredningen av de två planerna och riktlinjen har genomförts i nära samarbete för att säkerställa att övergångslösningen som föreslogs i utredningen om den långsiktiga styrningen följs. I processen har särskild uppmärksamhet ägnats åt att tydligt skilja mellan grunduppdragsnära systematik som ska omhändertas av riktlinjen och specifika insatser som ska läggas i planerna. Vissa identifierade behov av insatser som framkommit under beredningen av planerna, faller inom riktlinjens område i den mening att de berör systematiska arbetsformer. Här bedömer stadsledningskontoret att planerna trots allt måste beakta behoven, då de gäller specifika nämnder och deras särskilda behov. I takt med att arbetet med den tänkta riktlinjen implementeras och arbetet stärks ska behovet av planerande styrning inom området minska.

Stadsledningskontoret ser vikten av att förslaget till riktlinje remitteras för ställningstagande och synpunkter inför den eventuella fortsatta beredningen till sin slutliga form och innehåll. Mänskliga rättigheter och likvärdig service är en grundläggande angelägenhet för kommunal verksamhet och utformningen av styrningen behöver prövas ur olika perspektiv. Utredningarna som föregått riktlinjen har bidragit med omfattande underlag till exempel i form av medskick från förvaltningar och bolag. Denna fas har dock framför allt involverat stadsledningskontorets tjänstepersoner kompletterat med avstämningar i kommunstyrelsens råd, studentforum, central samverkans grupp och koncernfackliga rådet. Under remissen ska stadsledningskontoret bjuda in till båda breda och riktade dialoger för att säkerställa att förvaltningar och bolag får möjligheter att diskutera förslaget. Stadsledningskontoret bedömer att förslagen på riktlinje och plan för HBTQI och plan mot för stärkta insatser mot rasism ska remitteras samtidigt inför en sammanhållen hantering av remissvaren.

I samband med beredningen av riktlinjen har stadsledningskontoret övervägt hur bestämmelser i lag (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk tas omhand på mest ändamålsenliga sätt. Krav på språk, information, delaktighet och inflytande har beaktats i förslaget till riktlinje. Nationella minoriteter har även särskilda rättigheter som berör utbildning och äldreomsorg. Stadsledningskontoret bedömer att dessa behöver förtydligas i reglementena för de nämnder som berörs. Enligt minoritetslagen ska kommuner och regioner anta mål och riktlinjer för sitt minoritetspolitiska arbete.

Riktlinjen och reviderade reglementen bedöms tillgodose detta krav. Stadsledningskontoret avser att återkomma till kommunstyrelsen med förslag till skrivningar.

Jonas Kinnander

Eva Hessman

Direktör Ärende och utredning

Stadsdirektör

§ 157 Ärendenummer SLK-2022-01236

Redovisning av uppdrag att anpassa program och planer inom området mänskliga rättigheter till en likvärdig struktur samt att återkomma med förslag på nästa steg gällande långsiktig styrning av området

Beslut

Enligt kommunstyrelsens förslag:

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram förslag på en riktlinje för stadens arbete med mänskliga rättigheter för att tillgodose rättigheter och erbjuda likvärdig service.
2. Redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag 2022-10-27 § 34 punkt 2, till kommunstyrelsen att anpassa program och planer inom området mänskliga rättigheter till en likvärdig struktur samt att återkomma med förslag på nästa steg gällande långsiktig styrning av området, i enlighet med stadsledningskontorets tjänsteutlåtande och bilagd rapport, antecknas och förklaras fullgjort.

Tidigare behandling

Bordlagt den 21 mars 2024, § 122.

Handling

2024 nr 45.

Yrkanden

Bosse Parbring (MP), Nina Miskovsky (M) och Ajsela Bruncevic (C) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Jörgen Fogelklou (SD) yrkar bifall till stadsledningskontorets förslag och tilläggsyrkande från SD i kommunstyrelsen.

Propositionsordning

Ordföranden ställer först propositioner på kommunstyrelsens förslag och yrkandet från Jörgen Fogelklou (SD) och finner att kommunstyrelsens förslag har bifallits. Omröstning begärs.

Omröstning

Godkänd voteringsproposition: ”Ja för bifall till kommunstyrelsens förslag. Nej för bifall till yrkandet från Jörgen Fogelklou”.

Omröstningen utfaller med 72 Ja mot 9 Nej. Hur var och en röstar framgår av bilaga 6.

Protokollsutdrag

Sammanträdesdatum: 2024-04-25

Propositionsordning

Ordföranden ställer härfter propositioner på bifall respektive avslag på tilläggsyrkandet från SD i kommunstyrelsen och finner att det har avslagits. Omröstning begärs.

Omröstning

Godkänd voteringsproposition: "Ja för avslag och Nej för bifall till tilläggsyrkandet från SD i kommunstyrelsen."

Omröstningen utfaller med 72 Ja mot 9 Nej. Hur var och en röstar framgår av bilaga 7.

Reservation

Ledamöterna från SD reserverar sig mot beslutet.

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen



Protokollsutdrag

Sammanträdesdatum: 2024-04-25

BILAGA 6

Ärende: 15:1

Ärendemening: Redovisning av uppdrag att anpassa program och planer inom området mänskliga rättigheter till en likvärdig struktur samt att återkomma med förslag på nästa steg gällande långsiktig styrning av området

Antal Ja: 72 Antal Nej: 9 Antal Avstår: 0 Antal Frånv: 0 Antal Kvittade: 0

Namn	Parti	Plats	Funktion	Resultat
Maja Bentzer	V	80	Ersättare	Ja
Aslan Akbas	S	1	Ordförande	Ja
Bettan Andersson	V	59	Ledamot	Ja
Robert Andersson Hammarstrand	S	22	Ledamot	Ja
Sanda Anton Henriksson	SD	69	Ersättare	Nej
Mats Arnsmar	S	20	Ledamot	Ja
Hanan Baalbaki	S	38	Ledamot	Ja
Jesper Berglund	V	81	Ledamot	Ja
Kristina Bergman Alme	L	55	Ersättare	Ja
Daniel Bernmar	V	56	Ledamot	Ja
Claes Björling	M	26	Ersättare	Ja
Jessica Blixt	D	35	Ledamot	Ja
Leif Blomqvist	S	10	Ersättare	Ja
Margareta Broang	M	3	2:e v Ordf	Ja
Ajsela Bruncevic	C	49	Ersättare	Ja
Marie Brynolfsson	V	58	Ledamot	Ja
Samuel Bråse	KD	29	Ersättare	Ja
Emmyly Bönfors	C	50	Ledamot	Ja
Petra Elf	MP	78	Ledamot	Ja
Anneli Eriksson	S	42	Ersättare	Ja
Håkan Eriksson	V	2	1:e v Ordf	Ja
Bahman Esmail Nejad	S	21	Ersättare	Ja
Krista Femrell	SD	65	Ledamot	Nej
Grith Fjeldmose	V	63	Ledamot	Ja
Eva Flyborg	L	52	Ledamot	Ja
Ann Catrine Fogelgren	L	54	Ledamot	Ja



Protokollsutdrag

Sammanträdesdatum: 2024-04-25

Jörgen Fogelklou	SD	73 Ledamot	Nej
Edwin Friedlaender	M	15 Ersättare	Ja
Christer Gustafsson	S	46 Ersättare	Ja
Pär Gustafsson	L	53 Ledamot	Ja
Håkan Hallengren	S	24 Ledamot	Ja
Zagros Hama	M	12 Ersättare	Ja
Patrik Helgeson	V	62 Ersättare	Ja
Gunnar Holmström	SD	67 Ersättare	Nej
Mariette Höij Risberg	D	33 Ledamot	Ja
Patrik Höstmad	D	34 Ledamot	Ja
Alfred Johansson	S	41 Ledamot	Ja
Marina Johansson	S	9 Ledamot	Ja
Axel Josefson	M	5 Ledamot	Ja
Agneta Kjaerbeck	SD	72 Ledamot	Nej
Hannah Klang	V	61 Ledamot	Ja
Jörgen Knudtzon	KD	30 Ledamot	Ja
Elisabet Lann	KD	32 Ledamot	Ja
Tony Liljendahl	SD	68 Ledamot	Nej
Elisabet Linde	S	19 Ersättare	Ja
Staffan Lindström	S	40 Ledamot	Ja
Lena Lindström Olinder	M	28 Ledamot	Ja
Cecilia Magnusson	M	11 Ledamot	Ja
Hampus Magnusson	M	6 Ledamot	Ja
Nina Miskovsky	M	7 Ledamot	Ja
Anders Moberg	S	37 Ledamot	Ja
Abdullahi Mohamed	MP	76 Ledamot	Ja
Simona Mohamsson	L	51 Ledamot	Ja
Jonas Nilsson	V	47 Ledamot	Ja
Sophia Nilsson	MP	77 Ersättare	Ja
Kristina Norén Lallo	KD	31 Ersättare	Ja
Toni Orsulic	M	17 Ledamot	Ja
Bosse Parbring	MP	75 Ledamot	Ja
AnnaSara Perslow	C	48 Ledamot	Ja
Karin Pleijel	MP	74 Ledamot	Ja
Rasmus Ragnarsson	SD	71 Ledamot	Nej

**Protokollsutdrag**

Sammanträdesdatum: 2024-04-25

Parisa Rezaeivar	S	39 Ledamot	Ja
Anneli Rhedin	M	18 Ledamot	Ja
Annelie Schagerström	S	45 Ledamot	Ja
Henrik Sjöstrand	M	27 Ersättare	Ja
Andreas Sjöö	S	44 Ledamot	Ja
Yvonne Stafrén	SD	70 Ledamot	Nej
Jonas Stenberg	D	36 Ersättare	Ja
Anders Sundberg	M	16 Ledamot	Ja
Lisbeth Sundén Andersson	D	4 Ledamot	Ja
Anders Svensson	M	14 Ledamot	Ja
Milyon Tekle-Haile	S	64 Ersättare	Ja
Jim Tellefsdal	S	25 Ersättare	Ja
Per-Eric Trulsson	SD	66 Ledamot	Nej
Viktoria Tryggvadottir Rolka	S	8 Ledamot	Ja
Frida Tånghag	V	57 Ersättare	Ja
Linnea Wikström	S	43 Ledamot	Ja
Maria Wählin	V	79 Ledamot	Ja
Roshan Yigit	S	23 Ledamot	Ja
Johan Zandin	V	60 Ledamot	Ja
Hakan Önal	M	13 Ledamot	Ja



Protokollsutdrag

Sammanträdesdatum: 2024-04-25

BILAGA 7

Ärende: 15:2

Ärendemening: Redovisning av uppdrag att anpassa program och planer inom området mänskliga rättigheter till en likvärdig struktur samt att återkomma med förslag på nästa steg gällande långsiktig styrning av området

Antal Ja: 72		Antal Nej: 9		Antal Avstår: 0		Antal Frånv: 0		Antal Kvittade: 0	
Namn		Parti		Plats		Funktion		Resultat	
Maja Bentzer		V		80		Ersättare		Ja	
Aslan Akbas		S		1		Ordförande		Ja	
Bettan Andersson		V		59		Ledamot		Ja	
Robert Andersson Hammarstrand		S		22		Ledamot		Ja	
Sanda Anton Henriksson		SD		69		Ersättare		Nej	
Mats Arnsmar		S		20		Ledamot		Ja	
Hanan Baalbaki		S		38		Ledamot		Ja	
Jesper Berglund		V		81		Ledamot		Ja	
Kristina Bergman Alme		L		55		Ersättare		Ja	
Daniel Bernmar		V		56		Ledamot		Ja	
Claes Björling		M		26		Ersättare		Ja	
Jessica Blixt		D		35		Ledamot		Ja	
Leif Blomqvist		S		10		Ersättare		Ja	
Margareta Broang		M		3		2:e v Ordf		Ja	
Ajsela Bruncevic		C		49		Ersättare		Ja	
Marie Brynolfsson		V		58		Ledamot		Ja	
Samuel Bråse		KD		29		Ersättare		Ja	
Emmyly Bönfors		C		50		Ledamot		Ja	
Petra Elf		MP		78		Ledamot		Ja	
Anneli Eriksson		S		42		Ersättare		Ja	
Håkan Eriksson		V		2		1:e v Ordf		Ja	
Bahman Esmail Nejad		S		21		Ersättare		Ja	
Krista Femrell		SD		65		Ledamot		Nej	
Grith Fjeldmose		V		63		Ledamot		Ja	
Eva Flyborg		L		52		Ledamot		Ja	
Ann Catrine Fogelgren		L		54		Ledamot		Ja	
Jörgen Fogelklou		SD		73		Ledamot		Nej	
Edwin Friedlaender		M		15		Ersättare		Ja	



Protokollsutdrag

Sammanträdesdatum: 2024-04-25

Christer Gustafsson	S	46 Ersättare	Ja
Pär Gustafsson	L	53 Ledamot	Ja
Håkan Hallengren	S	24 Ledamot	Ja
Zagros Hama	M	12 Ersättare	Ja
Patrik Helgeson	V	62 Ersättare	Ja
Gunnar Holmström	SD	67 Ersättare	Nej
Mariette Höij Risberg	D	33 Ledamot	Ja
Patrik Höstmad	D	34 Ledamot	Ja
Alfred Johansson	S	41 Ledamot	Ja
Marina Johansson	S	9 Ledamot	Ja
Axel Josefson	M	5 Ledamot	Ja
Agneta Kjaerbeck	SD	72 Ledamot	Nej
Hannah Klang	V	61 Ledamot	Ja
Jörgen Knudtzon	KD	30 Ledamot	Ja
Elisabet Lann	KD	32 Ledamot	Ja
Tony Liljendahl	SD	68 Ledamot	Nej
Elisabet Linde	S	19 Ersättare	Ja
Staffan Lindström	S	40 Ledamot	Ja
Lena Lindström Olinder	M	28 Ledamot	Ja
Cecilia Magnusson	M	11 Ledamot	Ja
Hampus Magnusson	M	6 Ledamot	Ja
Nina Miskovsky	M	7 Ledamot	Ja
Anders Moberg	S	37 Ledamot	Ja
Abdullahi Mohamed	MP	76 Ledamot	Ja
Simona Mohamsson	L	51 Ledamot	Ja
Jonas Nilsson	V	47 Ledamot	Ja
Sophia Nilsson	MP	77 Ersättare	Ja
Kristina Norén Lallo	KD	31 Ersättare	Ja
Toni Orsulic	M	17 Ledamot	Ja
Bosse Parbring	MP	75 Ledamot	Ja
AnnaSara Perslow	C	48 Ledamot	Ja
Karin Pleijel	MP	74 Ledamot	Ja
Rasmus Ragnarsson	SD	71 Ledamot	Nej
Parisa Rezaeivar	S	39 Ledamot	Ja
Anneli Rhedin	M	18 Ledamot	Ja

**Protokollsutdrag**

Sammanträdesdatum: 2024-04-25

Annelie Schagerström	S	45 Ledamot	Ja
Henrik Sjöstrand	M	27 Ersättare	Ja
Andreas Sjöo	S	44 Ledamot	Ja
Yvonne Stafrén	SD	70 Ledamot	Nej
Jonas Stenberg	D	36 Ersättare	Ja
Anders Sundberg	M	16 Ledamot	Ja
Lisbeth Sundén Andersson	D	4 Ledamot	Ja
Anders Svensson	M	14 Ledamot	Ja
Milyon Tekle-Haile	S	64 Ersättare	Ja
Jim Tellefsdal	S	25 Ersättare	Ja
Per-Eric Trulsson	SD	66 Ledamot	Nej
Viktoria Tryggvadottir Rolka	S	8 Ledamot	Ja
Frida Tånghag	V	57 Ersättare	Ja
Linnea Wikström	S	43 Ledamot	Ja
Maria Wählin	V	79 Ledamot	Ja
Roshan Yigit	S	23 Ledamot	Ja
Johan Zandin	V	60 Ledamot	Ja
Hakan Önal	M	13 Ledamot	Ja



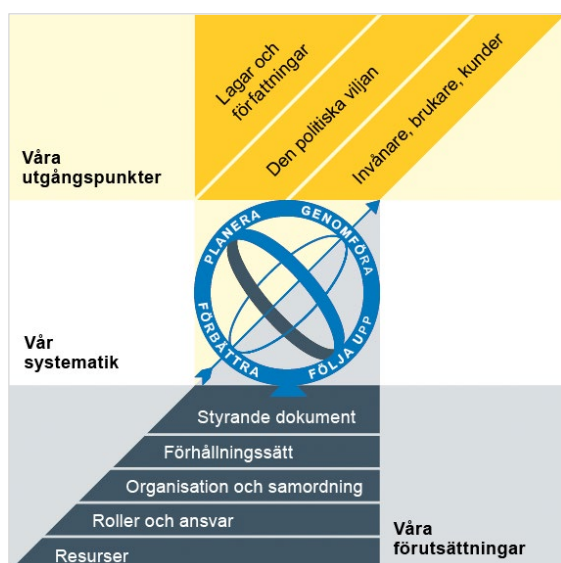
Göteborgs
Stad

Göteborgs Stads riktlinje för arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service

Reglerande styrande dokument

Policy
► Riktlinje
Regel
Anvisning
Rutin
Instruktion

Göteborgs Stads styrsystem



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

Om Göteborgs Stads styrande dokument

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

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

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

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

Beslutad av: [Nämnd/styrelse/befattning]	Gäller för: [Text]	Diarienummer: [Nummer]	Datum och paragraf för beslutet: [Text]
--	------------------------------	----------------------------------	---

Dokumentsort: [Dokumentsort]	Giltighetstid: [Giltighetstid]	Senast reviderad: [Datum]	Dokumentansvarig: [Funktion]
--	--	-------------------------------------	--

Bilagor:
[Bilagor]

Innehåll

1	Inledning	4
1.	Syftet med denna riktlinje.....	4
2.	Vem omfattas av riktlinjen	4
3.	Bakgrund	4
4.	Lagbestämmelser	5
5.	Koppling till andra styrande dokument	6
6.	Vägledning och avsteg.....	7
7.	Stödjande dokument.....	8
8.	Begrepp i riktlinjen	8
	Riktlinje	10
1.	Introduktion	10
2.	Bärande principer	12
3.	Bestämmelser	14
3.1	Inledning.....	14
3.2	Bemötande och medvetenhet.....	15
3.3	Delaktighet och inflytande	16
3.4	Kunskap om målgrupperna.....	16
3.5	Strukturer och processer för styrning	17
4	Bestämmelser för central samordning.....	19

1 Inledning

1. Syftet med denna riktlinje

Göteborgs Stad ansvarar, i likhet med andra kommuner och regioner, för verksamheter som berör de flesta mänskliga rättigheter enligt konventioner och lag. Syftet med denna riktlinje är att tydliggöra hur detta ansvar ska omsättas i Göteborgs Stads verksamheter för att tillgodose mänskliga rättigheter, motverka diskriminering och sträva efter likvärdigt utförande i förhållande till olika målgruppers förutsättningar.

2. Vem omfattas av riktlinjen

Denna riktlinje gäller tills vidare för alla nämnder och styrelser i Göteborgs Stad och reglerar även inriktningen för den centrala samordningen som ska stödja nämnders och styrelser efterlevnad. Delägda bolag där Göteborgs Stad är majoritetsägare är skyldiga att förhålla sig till denna riktlinje.

Riktlinjen gäller i första hand verksamheter som riktar sig till de som lever, verkar i eller besöker Göteborgs Stad där frågorna om rättigheter och likvärdighet är mest framträdande. Samtidigt kan det finnas aspekter av likvärdighet även inom interna service- och stödverksamheter. Det är viktigt att dessa verksamheter själva identifierar och bedömer i vilken utsträckning riktlinjen kan tillämpas och är relevant för deras specifika uppdrag och ändamål.

3. Bakgrund

Kommunfullmäktige beslutade (KF 2024-04-25 § 157 p 2) att ta fram riktlinjen för att stärka Göteborgs Stads arbete för mänskliga rättigheter och likvärdig service. Riktlinjen är ett svar på behovet av en mer ändamålsenlig och verkningsfull styrning på området mänskliga rättigheter än tidigare styrformer. I förarbetena till beslutet om riktlinje lyftes behov av styrning som får ökad effekt genom att:

- riktas mot ordinarie arbete i nämnder och styrelser grunduppdrag där den väsentliga påverkan på hur rättigheter tillgodoses finns. Detta motverkar att arbete med mänskliga rättigheter bedrivs som en sidoordnad verksamhet.
- ställa krav på systematiska former och därigenom driva stadigvarande och enhetliga sätt att arbeta. Det motverkar att arbetet med mänskliga rättigheter står och faller med tillfälliga initiativ, projekt eller eldsjälar.
- öka verksamheternas kapacitet oavsett rättighetsbärare. Arbetssätten ska användas oavsett grupp, och grupper ska inte ställas mot varandra. Särskilda grupper som riskerar att inte få sina rättigheter tillgodosedda ska synliggöras genom att riktlinjernas krav på systematik följs.

4. Lagbestämmelser

De mänskliga rättigheterna definieras och regleras i internationella juridiska dokument som konventioner och stadgar framtagna av bland andra FN, Europarådet och EU. Länder som har ratificerat dessa konventioner har åtagit sig ett juridiskt bindande ansvar att säkerställa att mänskliga rättigheter respekteras på alla nivåer inom sina gränser.

Hur åtaganden om mänskliga rättigheter ska förverkligas i Sverige regleras i den svenska lagstiftningen genom bland annat grundlagar, kommunallag och speciallagstiftning. De svenska grundlagarna har tydliga skrivningar om de mänskliga rättigheterna i exempelvis regeringsformen, tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen.

Regeringsformen slår fast att all offentlig makt ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.

Regeringsformen klargör även att lagar och andra föreskrifter inte får utfärdas i strid med Sveriges åtaganden i enlighet med den Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Detta betyder att Europakonventionen och de lagar som skyddar mänskliga rättigheter är en del av svensk grundlag.

Här redovisas ett urval lagar som är knutna till riktlinjen. Listan är inte heltäckande utan sätter riktlinjen i ett sammanhang och ger en översiktlig bild över krav på Göteborgs Stads arbete:

- Diskrimineringslagen (2008:567) motverkar diskriminering och främjar lika rättigheter och möjligheter. Kommuner är skyldiga att aktivt arbeta med att förebygga och motverka diskriminering inom sina verksamheter.
- Lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk (2009:724) reglerar rättigheter för minoriteterna judar, romer, samer, sverigefinnar eller tornedalingar dels i hela landet, dels inom de speciella förvaltningsområden som finns för finska, meänkieli och samiska, och kommunens skyldigheter att främja språk, kultur och ge inflytande.
- Brottsbalken (1962:700) skyddar individens rättigheter och säkerhet genom att straffbelägga brott och säkerställa att alla människor behandlas likvärdigt och att ingen utsätts för diskriminering.
- Hälso- och sjukvårdslag (2017:30) fastslår att alla människor ska ha tillgång till hälso- och sjukvård som är god, säker och tillgänglig för alla, utan diskriminering. Den skyddar också individens rätt till integritet och värdighet i vårdssituationer.
- Skollagen (2010:800) ställer krav på att alla elever ska ges en likvärdig utbildning. Kommuner ska arbeta för att motverka diskriminering och kränkande behandling samt säkerställa att elever med särskilda behov får det stöd de behöver.
- Socialtjänstlagen (2001:453) reglerar kommunernas ansvar för att främja social välfärd och jämlikhet, inklusive stöd till individer och grupper som befinner sig i utsatta situationer.
- Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS): reglerar att personer med funktionshinder får goda levnadsvillkor, att de får den hjälp de behöver och kan påverka vilket stöd och vilken service de får.
- Lag (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter: reglerar barns rätt till skydd, stöd och delaktighet och att barnets bästa alltid ska beaktas i alla beslut som rör barnet.

- Förvaltningslagen (2017:900) anger att kommuner ska handlägga ärenden på ett rättssäkert och likvärdigt sätt, vilket också bidrar till likvärdighet.
- Offentlighets- och sekretesslag (2009:400) reglerar att kommuner måste både bevara individens integritet genom sekretess och samtidigt garantera offentlighet och insyn i beslutsprocesser för att upprätthålla rättssäkerhet och demokratiska principer.
- Plan- och bygglagen (2010:900) anger att kommuner ska planera sin fysiska miljö med hänsyn till jämlikhet och tillgänglighet, vilket kan påverka boende- och livsvillkor. Kommuner ska främja en från social synpunkt god livsmiljö som är tillgänglig och användbar för alla samhällsgrupper.
- Lag (2000:1383) om kommunernas bostadsförsörjningsansvar ställer krav på att kommuner ska planera för en god och ändamålsenlig bostadsförsörjning för alla medborgare, vilket inkluderar att säkerställa tillgången till olika typer av bostäder, med hänsyn till både behov och efterfrågan.
- Lagen (2018:1937) om tillgänglighet till digital offentlig service ställer krav på att offentliga aktörers webbplatser och mobila applikationer ska vara tillgängliga.

5. Koppling till andra styrande dokument

Skrivningar om att Göteborgs Stad ska bedriva sin verksamhet med respekt för de mänskliga rättigheterna, arbeta likvärdigt, främja jämlikhet, jämställdhet, hållbar utveckling och Agenda 2030 eller motverka diskriminering, ingår i de flesta av stadens styrande dokument.

Samtliga nämnder och bolag i Göteborgs Stad ska i enlighet med sina reglementen och ägardirektiv utföra sina uppdrag utifrån en demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och mot diskriminering. Det betyder att alla invånare i kommunen har rätt till en god, likvärdig service och ett värdigt bemötande oavsett förutsättningar, bakgrund och var i kommunen de bor. Riktlinjens roll är att förtydliga hur dessa avsiktsförklaringar om mänskliga rättigheter ska omsättas i praktiken.

Stadsövergripande program och planer för mänskliga rättigheter, jämlikhet och jämställdhet är, som de är utformade i nuläget, särskilt kopplade till riktlinjen. Riktlinjens roll är att grunda med en förstärkande systematik som också gör att brister kan upptäckas och omhändertas i tidigare skeden och närmare verksamheten. Därför ska den successivt omhändertata gemensamma arbetsformer som syftar till att säkerställa att mänskliga rättigheter, jämlikhet och jämställdhet integreras i ordinarie arbete. Denna typ av arbetsformer finns i:

- | | |
|--|---|
| • Göteborgs Stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa | • Handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad |
| • Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning | • Göteborgs Stads plan för åldersvänliga Göteborg |
| • Göteborgs Stads plan för stärkta insatser mot rasism | • Göteborgs Stads plan för arbetet med finskt förvaltningsområde |
| • Göteborgs Stads plan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor | • Göteborgs Stads plan för arbetet med nationella minoritetsfrågor |
| • Göteborgs Stads plan för jämställdhet | • Göteborgs Stads plan för arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck |
| • Göteborgs Stads barnrättsplan | |

Program och planer ska användas för att styra insatser där Göteborgs Stad har särskilda utmaningar och behov av förflyttningar. I takt med att riktlinjen implementeras och får effekt, ska behovet av specifika och stadsövergripande program och planer minska.

Göteborgs Stads långsiktiga förutsättningar för att främja mänskliga rättigheter, och jämlika livsvillkor formas också genom stadens beslut inom samhällsbyggnadsområdet. Det återspeglas i styrande dokument som översiktsplanen, riktlinje för bostadsförsörjning och i förhållande till Göteborg som trygg plats, i trygghetsskapande och brottsförebyggande program. Riktlinjen innehåller krav på analyser och invånarinflytande under beredningen av övergripande och långsiktiga beslut.

Riktlinjen omfattar bestämmelser om att integrera mänskliga rättigheter i ordinarie styr- och ledningsprocesser. Det knyter an till styrande dokument som reglerar systematisk styrning och som anger att nämnder och styrelser ska tillämpa en jämlikhets- och jämställdhetsintegrerad planerings, budget- och uppföljningsprocess. Göteborgs Stads styrande dokument ska värna grundläggande principer om demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och mot diskriminering.

6. Vägledning och avsteg

Riktlinjen tar fasta på den grundläggande principen att de mänskliga rättigheterna gäller för alla och envar utan åtskillnad av något slag, som på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationell eller social härkomst, egendom, börd eller ställning i övrigt. De sju diskrimineringsgrunderna, nationella minoriteter samt grupper med rätt till särskilt skydd - barn, kvinnor, personer med funktionsnedsättning, personer som riskerar att utsättas för rasdiskriminering - betonas i vissa bestämmelser eftersom de ingår i lagen som förbjuder diskriminering i Sverige.

Riktlinjens krav på systematik avser att förstärka verksamheternas arbete på gruppnivå (för målgrupper). Att förvaltningar och bolag stärker integrationen av mänskliga rättigheter i organisationskulturen, i styrande strukturer och systematik, driver också att de mänskliga rättigheterna för den enskilde stärks.

Riktlinjen innehåller bestämmelser som nämnd/styrelse ytterst är ansvarig för men där ansvaret för verkställande åligger verksamhetsansvariga på olika nivåer i organisationen. Vissa bestämmelser är belagda med rapporteringskrav till nämnd/styrelse för att säkerställa att den politiska ledningen förses med information om efterlevnad på ett enhetligt sätt och för att kunna ta sitt formella ansvar. Riktlinjens sista avsnitt förtydligar det centrala ansvaret för Göteborgs Stads arbete med mänskliga rättigheter.

Beträffande bolag angränsar bestämmelserna till FN:s principer för företag och mänskliga rättigheter samt EU:s direktiv om företags hållbarhetsrapportering som ställer krav på att bolagen ska ha processer för att identifiera, förhindra, mildra och redovisa potentiella eller faktiska negativa effekter på mänskliga rättigheter som deras verksamhet kan ha. Riktlinjerna omfattar aspekter som rör slutkonsumenterna, men lämnar övriga delar, som inköp och upphandling (leverantörskedjan) och bolagens påverkan som arbetsgivare till de styrande dokument som Göteborgs Stad har för dessa områden.

Göteborgs Stads ansvar som arbetsgivare att arbeta med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen regleras inte i riktlinjen. Däremot ingår bestämmelser som ställer

krav på arbetsformer för att säkerställa en organisationskultur som respekterar de mänskliga rättigheterna i förhållande till målgrupper och allmänhet. Arbetet med aktiva åtgärder och arbetet utifrån riktlinjens bestämmelser stärker således varandra och kan skapa synergieffekter.

7. Stödjande dokument

Stöd för att tillämpa riktlinjen, både sådana som är framtagna inom Göteborgs Stad och externa från myndigheter, expertorgan, EU, FN med flera, tillgängliggörs på digitala navet och goteborg.se. Här finns:

- Vägledning till stöd för Göteborgs Stads riktlinje för mänskliga rättigheter (under utarbetande)
- Kunskapshöjande stöd om konventioner och lagstiftning, diskrimineringsgrunder och minoritetsgrupper
- Metodstöd
- Definitioner av begrepp
- Rapporter och publikationer
- Mätningar

8. Begrepp i riktlinjen

I riktlinjen används begrepp eller uttryck som används inom sakområdena eller som förenklar hänvisningar till grupper eller utförande.

Målgrupper

Används för att förenkla olika verksamheters benämning på de som verksamheterna riktar sig till (som brukare, elever, gäster, kunder). Benämningen målgrupper ska användas med medvetenhet om den mångfald och de skillnader som finns mellan människor. Den förenklade benämningen ska inte utesluta någon som kan vara en del av målgruppen.

Särskilda grupper

En förenklad benämning för grupper vars förutsättningar eller omständigheter ökar risken att inte få sina rättigheter tillgodosedda:

- a) Grupper som omfattas av diskrimineringsgrunderna - kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- b) Nationella minoriteterna judar, romer, samer, sverigefinnar och tornedalingar.
- c) Grupper som skyddas av särskilda konventioner: kvinnor, barn, personer med funktionsnedsättning, personer som riskerar att utsättas för rasdiskriminering

För att erbjuda så likvärdig service eller jämlika livsvillkor som möjligt bör verksamheten även vara uppmärksam på

- a) socioekonomiska förhållanden
- b) geografisk hemvist
- c) andra förutsättningar som verksamheten kan se risker med.

Grupper där flera grunder samverkar

Syftar på grupper som ingår i flera av grunderna ovan vilket kan försätta gruppen i en särskilt utsatt position då det kan innebära risk för exempelvis diskriminering utifrån flera grunder

Rättighetsbärare

En person eller grupp som har rättigheter enligt lag eller internationella konventioner och kan kräva att dessa rättigheter respekteras och skyddas. Alla människor rättighetsbärare eftersom alla har rätt till grundläggande mänskliga rättigheter.

Behov

I lagstiftning och regelverk för kommunal verksamhet används begreppet behov som en grund för vad verksamheten ska agera på. Behov är också ett centralt begrepp inom systematisk kvalitetsledning som är avgörande för att kunna styra kvalitet effektivt. Intentioner är att fördjupa förståelsen för målgruppens verkliga behov, så att verksamheten, då den utformar sina insatser, har rätt fokus och kan ompröva och utveckla dem till det bättre.

Inom fältet mänskliga rättigheter kan begreppet rättigheter ställas mot behov för att markera att det inte handlar om välvilja eller frivilligt stöd utan att det offentliga har skyldigheter gentemot individen. Genom att lyssna på och beakta målgruppens behov visar Göteborgs Stad att den värderar varje individs mänskliga rättigheter och livssituation. Detta stärker respekten för människovärdet och erkännandet av varje persons unika omständigheter och förutsättningar.

Likvärdig service

Avser en likvärdig verksamhetsutövning och omfattar alla typer av uppdrag och prestationer som Göteborgs Stads nämnder och styrelser ansvarar för, inte enbart det som traditionellt benämns som service. Även myndighetsutövande uppdrag ingår i detta.

Grunduppdrag

Sammanfattande benämning på de uppdrag som kommunfullmäktige tilldelat nämnder och styrelser och som uttrycks i reglementens och ägardirektivs andra avsnitt.

Verksamheten

En förenklad hänvisning till förvaltningen eller bolaget. Beroende på hur organisationen ser ut, syftar det på den nivå eller det område inom verksamheten vars ansvar är kopplat till de rättigheter som är relevanta för förvaltningens/bolagets grunduppdrag.

Med den regelbundenhet som behövs

Syftar på att bestämmelsen ska tillämpas regelbundet men att det är upp till verksamheten att bedöma med vilken frekvens.

Riktlinje

1. Introduktion

De kommunala uppdragens betydelse

Göteborgs Stad ansvarar i likhet med andra kommuner och regioner för verksamheter som berör de flesta mänskliga rättigheterna enligt konventioner och lag. Det är i mötet mellan den kommunala verksamheten och individerna som rättigheter konkretiseras och förverkligas. Här finns den direkta kontakten med människor, deras förväntningar, behov, krav och synpunkter, och verksamhetens uppdrag och arbete påverkar livsvillkor. Det är därmed kommuners och regioners arbete som i hög grad avgör hur väl Sverige lever upp till principer och krav som ställs i internationella konventioner gällande de mänskliga rättigheterna.

De internationella konventionerna om mänskliga rättigheter kan delas in i olika kategorier:

- Medborgerliga och politiska rättigheter: till dessa räknas bland annat rätten till liv, rätten till en rättvis rättegång och åsiktsfrihet.
- Ekonomiska, kulturella och sociala rättigheter: till dessa räknas bland annat rätten till bostad, rätten till arbete och rätten till utbildning.
- Särskilt skydd för individer som tillhör vissa grupper: särskilda konventioner skyddar rättigheterna för grupper som barn, kvinnor, personer med funktionsnedsättning, nationella minoriteter samt personer som riskerar att utsättas för rasdiskriminering.

Kommuners obligatoriska och frivilliga uppgifter har koppling till samtliga av dessa rättigheter:

De medborgerliga och politiska rättigheterna handlar om hur kommunen utövar sin offentliga makt i förhållande till sina invånare. Kommuner ska säkerställa individens möjlighet att delta aktivt i samhället och påverka politiska beslut. De reglerar också hur kommuner respekterar och behandlar målgrupper och individer och innebär en mer direkt styrning av dessa aspekter i organisationskulturen.

Rätt till likabehandling	Innebär att alla individer ska behandlas lika utan "åtskillnad av något slag, som på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationell eller social härkomst, egendom, börd eller ställning i övrigt".
Rätt till information och delaktighet	Invånarna har rätt att få information om beslut och att delta i beslutsprocesser som påverkar deras liv och sammanhang.
Rätt att delta i val och politiskt liv	Kommunerna är skyldiga att organisera fria och rättvisa val, inklusive kommunalval. De måste säkerställa att alla medborgare, inklusive minoritetsgrupper och personer med funktionsnedsättning, har lika rätt att rösta och ställa upp i val.
Rätt till kultur och identitet	Respekt för kulturell mångfald och stöd för olika kulturella uttryck är viktigt för att främja integration och inkludering.

De ekonomiska, kulturella och sociala rättigheterna är direkt kopplade till vad kommunernas grunduppdrag ska leverera till sina invånare. De är formulerade på ett sätt som gör att verksamheten måste fastställa omfattning och tillämpning. Det innebär att olika verksamheter måste göra flera överväganden för att säkerställa att rättigheterna beaktas på ett tillräckligt sätt.

Rätt till social trygghet och välfärd	Kommuner ska säkerställa att invånarna har tillgång till socialt stöd och tjänster, inklusive äldreomsorg, socialtjänst och stöd för personer med funktionsnedsättning. Detta ska säkerställa att invånarna har tillgång till en grundläggande nivå av social välfärd och skydd mot fattigdom.
Rätt till hälsa	Kommunerna har en viktig roll i att främja folkhälsa och säkerställa tillgång till sjukvård och hälsofrämjande insatser.
Rätt till en hälsosam miljö	Kommuner ska arbeta för att livsmiljön är säker och hälsosam för alla invånare
Rätt till utbildning	Kommuner ansvarar för att erbjuda likvärdig utbildning till alla barn och unga och att skapa trygga och inkluderande skolmiljöer.
Rätt till bostad	Kommuner ska arbeta för att säkerställa tillgång till bostäder för alla, och de har ett särskilt ansvar för personer i behov av socialt stöd, till exempel genom sociala bostäder eller akutboenden.
Rätt till kultur och fritid	Kommunen ska främja invånarnas rätt till deltagande i kulturella och fritidsaktiviteter. Detta innebär att kommunerna ofta tillhandahåller offentliga bibliotek, kulturcenter, idrottsanläggningar och andra former av kulturstöd.
Rätt till skydd mot våld och övergrepp	Kommuner ansvarar för att skydda invånare mot våld och trakasserier, samt att erbjuda stöd till utsatta grupper.
Särskilt skydd för individer som tillhör vissa grupper	
Rättigheter för barn	Den kommunala verksamheten har väsentlig påverkan på barn och ungas rättigheter. Barn och unga ska göras delaktiga i alla frågor som berör dem. Vid beslut som rör barn ska barnets bästa beaktas. Vad som är barnets bästa måste avgöras i varje enskilt fall och hänsyn ska tas till barnets egen åsikt och erfarenhet.
Rättigheter för personer med funktionsnedsättning	Kommuner ska arbeta för att personer med funktionsnedsättning ska få det stöd och de anpassningar de behöver för att kunna delta i utbildning, arbetsliv och andra samhällsfunktioner utan diskriminering.
Rättigheter för kvinnor	Kommuner ska arbeta för jämställdhet och skydda kvinnor från diskriminering och våld. Kommuner ska vidta åtgärder för att garantera kvinnors rätt till lika möjligheter inom utbildning, arbetsliv, hälsovård och politisk delaktighet samt skydda dem från alla former av missbruk och utnyttjande.
Rättigheter för personer som riskerar att utsättas för rasism	Kommuner ska skapa en inkluderande och trygg miljö, erbjuda stöd till utsatta individer, arbeta för att främja jämlikhet och tolerans samt vidta åtgärder för att förhindra rasistiska handlingar och hatbrott.

Diskrimineringslagen sätter en rättslig ram för arbetet med mänskliga rättigheter som gäller alla kommunala uppdrag. Ur ett kommunalt perspektiv innebär det att alla beslut och åtgärder ska utformas på ett sätt som förhindrar diskriminering och främjar inkludering oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Likvärdighet genomsyrar ramarna för den kommunala verksamheten

Vilka krav som kan ställas på det offentliga att förverkliga de mänskliga rättigheterna beror på förutsättningarna. I ett land som saknar grundläggande välfärdssystem behövs institutioner som tillhandahåller rättigheter. Utifrån den nationella lagstiftningen om

bland annat likabehandling och icke-diskriminering handlar frågan i Sverige snarare om en likvärdig tillgång till de rättigheter som landets institutioner tillgodoser.

Det offentliga har en skyldighet att arbeta för att skapa likvärdiga möjligheter för sina invånare på flera olika plan. Nationella lagar och förordningar sätter standarder för hur kommuner ska agera så att kommuninvånarnas olika förutsättningar att ta del av den kommunala servicen adresseras i styrningen av verksamheten. En självklarhet är att diskriminering och kränkningar inte får förekomma, men också att verksamheten anpassar och kompenserar utförandet för att uppnå en så likvärdig tillgång till rättigheter som möjligt.

Konventioner för mänskliga rättigheter ger vissa ramar för att hantera avvägningar som handlar om omfattningen på stöd och anpassningar. Diskriminering vid resursfördelning är inte tillåtet, men om målet är att åtgärda brister i likvärdighet kan det krävas att mer resurser riktas till de grupper som behöver det. De ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna (se tabellen ovan) ska successivt förverkligas helt och fullt och det offentliga ska avstå från att vidta åtgärder som innebär en tillbakagång som leder till en försämring för målgrupper.

Riktlinjens fokus

Denna riktlinje fokuserar på ordinarie arbete enligt nämnders reglementen och styrelsers ägardirektiv, det som förenklat benämns grunduppdrag. Det är i huvudsak ordinarie verksamhet som påverkar hur rättigheterna tillgodoses och därför bör mänskliga rättigheter omhändertas här. Riktlinjens bestämmelser är kopplade till moment som ingår i ledning och styrning av grunduppdraget.

Kraven tillgodoses med fördel ihop med det systematiska och målgruppsfokuserade kvalitetsarbetet, men då kvalitetsarbete kan lägga störst vikt på att hantera behov, förväntningar och upplevelser som det stora flertalet har, kompletterar riktlinjen med rättighetsperspektiv och att säkerställa likvärdighet.

Riktlinjens bestämmelser syftar till att stärka kapaciteten att arbeta med mänskliga rättigheter och likvärdig service, samt att förebygga brister. Även om enstaka och sporadiska brister ska undvikas, ligger huvudfokus på att motverka systematisk diskriminering, förbiseenden och nedprioritering.

2. Bärande principer

Riktlinjen ska stärka Göteborgs Stads verksamheter i arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service genom systematiska och integrerade arbetsformer. Bestämmelserna baseras på ett antal principer som vägleder i detta arbete.

Varje dag arbetar Göteborgs Stads förvaltningar och bolag med uppdrag som tillgodoser mänskliga rättigheter. Vissa verksamheter agerar på en övergripande nivå för att skapa ett fungerande och välkomnande Göteborg för de som lever, verkar i eller besöker staden. Andra verksamheter möter individuella behov i vardagen som är avgörande för människors livsvillkor och utveckling. Oavsett verksamhet, är Göteborgs Stads uppdrag att finnas till för människor. Genom att utföra uppdragen på ett

professionellt, ansvarsfullt och inkluderande sätt, stärks förmågan att tillgodose mänskliga rättigheter för alla.

Göteborgs Stad är en del av det offentliga och tar ansvar för sin position i förhållande till målgrupperna. Verksamheternas beslut och agerande påverkar hur människors behov tillgodoses på ett sätt som de själva inte kan påverka. Det ställer krav på att agera med professionalism och att alltid möta människor med värdighet och respekt, oavsett deras förutsättningar och vilka de är. Samtidigt är alla som arbetar i staden individer med egna föreställningar och perspektiv, vilket gör det viktigt att vara medveten om hur dessa kan påverka arbetet. En del av ansvaret ligger i att aktivt utmana och motverka attityder, normer och okunskap som kan påverka det professionella agerandet.

Göteborgs Stad anpassar verksamheterna efter målgruppernas förutsättningar och arbetar olika för att det ska bli mer lika. Oavsett politiska vägval för hur likvärdighet eller jämlikhet ska uppnås och med vilka resurser, är framgången beroende av hur väl kommunen möter mottagarnas behov och förutsättningar. Avsikten kan vara att arbeta lika, men målgrupperna har inte samma förutsättningar att tillgodogöra sig arbetet eller insatserna. Därför varierar det hur rättigheterna tillgodoses, trots att de ”vänder sig till alla”.

Föreställningen att alla omfattas av verksamheten eller insatsen, kan i praktiken motverka likvärdighet genom att oavsiktligt utesluta dem som inte har samma förutsättningar. Det kan leda till att marginaliserade grupper inte får det stöd de behöver. Det kan också skapa en felaktig föreställning om att likvärdighet redan uppnåtts, vilket kan hindra arbetet med att ta itu med underliggande orsaker till att det inte blir så.

Det åligger ett särskilt ansvar att identifiera och prioritera de målgrupper som har störst behov och minst likvärdig tillgång till rättigheter. Alla individer och grupper har behov, förutsättningar och förmågor som varierar och som verksamheten aktivt ska söka kunskap om och omsätta i praktik. Trots att rättigheter är universella, erkänns det i flera konventioner att grupper som barn, kvinnor, personer med funktionsnedsättning och personer som riskerar att utsättas för rasism, kan behöva särskilda åtgärder för att säkerställa att deras rättigheter fullt ut respekteras och efterlevs i praktiken. Dessutom syftar de lagstadgade diskrimineringsgrunderna till att faktorer som ålder, kön, religion, etnisk härkomst, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck inte ska stå i vägen för tillgången till rättigheter.

Genom att göra mänskliga rättigheter styrbara i praktiken tar Göteborgs Stad ansvar för sina skyldigheter. Vissa rättigheter rör hur människor ska behandlas och är absoluta, vilket skapar en tydlig gräns mellan vad som är tillåtet och otillåtet. Utifrån dessa rättigheter är staden skyldig att förebygga diskriminering eller kränkningar och agera aktivt om det inträffar. Andra rättigheter, som rör ekonomiska, sociala och kulturella värden, handlar om att tillhandahålla stöd och förutsättningar och kräver en tydligare definition av omfattningen för att säkerställa att de tillgodoses. Det sker genom medvetna avvägningar med största möjliga aktsamhet gentemot rättighetsbärarna, samt genom att mildra negativa konsekvenser av beslut. I dessa fall finns en skyldighet att vara tydlig med åtaganden och att kontrollera att utfästelser hålls.

Göteborgs Stad tar aktivt ansvar för de avvägningar som måste göras i förhållande till de resurser som finns. Anpassningar till olika människors behov och förutsättningar är

centralt i strävan mot likvärdig service. Samtidigt måste hänsyn tas till de resurser som finns, vilket kan innebära att olika rättigheter ställs mot varandra eller att insatser för en grupp leder till lägre prioritet för en annan. Det finns inga tydliga riktlinjer för hur dessa situationer ska hanteras. Gränsen för anpassning sätts ofta vid vad som anses rimligt och proportionerligt utifrån den specifika situationen. Genom noggranna målgrupps- och behovsanalyser som fördjupar förståelsen för villkor och behov kan verksamheten göra välgrundade prioriteringar och mildra negativa konsekvenser av beslut.

3. Bestämmelser

3.1 Inledning

Vissa rättigheter gäller för alla verksamheter eftersom de är så allmängiltiga. De handlar om att de som lever, verkar och besöker staden, oavsett förutsättningar, ska respekteras och behandlas likvärdigt, samt att vissa skyddade grupper behöver få särskild uppmärksamhet. Andra rättigheter handlar om att tillhandahålla stöd eller skapa förutsättningar som behövs och de är direkt kopplade till de grunduppdrag som vissa förvaltningar eller bolag arbetar med. Beroende på verksamhet kommer vissa krav på systematik därför anta olika perspektiv:

- För verksamheter som utför arbete för att tillgodose basala behov som omsorg, utbildning, försörjning och bostäder ska det systematiska arbetet säkerställa att rättigheter tillgodoses i tillräcklig omfattning i förhållande till olika målgrupper och särskilda grupper i synnerhet, att anpassningar görs för att det ska bli likvärdigt och att målgrupperna får inflytande på utförandet.
- För verksamheter som tillhandahåller tjänster som ger invånarnas tillgång till kultur, fritid, rekreation och transporter handlar det systematiska arbetet till stor del om att säkerställa jämlik tillgång, att grupper inte stängs ute eller att motverka att vissa intressen tenderar att få lägre prioritet.
- Verksamheter som arbetar med samhällseliga förutsättningar och stadens utformning och funktion för de som lever, verkar i eller besöker staden, behöver fokusera systematiken på inkludering i förhållande till olika livsvillkor, att skapa jämlika förutsättningar över staden och säkerställa invånarinflytande.

Beträffande bolag angränsar bestämmelserna till FN:s och EU:s direktiv om att företag ska ta ansvar för sin påverkan på mänskliga rättigheter på externa målgrupper (slutanvändare). Det ställer krav på att bolagen ska ha processer för att identifiera, förhindra, mildra och redovisa potentiella eller faktiska negativa effekter på mänskliga rättigheter som deras verksamhet kan ha.

I bestämmelserna förekommer termen verksamheten som en förenklad hänvisning till förvaltningen eller bolaget. Beroende på hur organisationen ser ut, syftar det på den nivå eller det område inom verksamheten vars ansvar är kopplat till de rättigheter som är relevanta för förvaltningens/bolagets grunduppdrag.

3.2 Bemötande och medvetenhet

a. Värna respektfullt och likvärdigt bemötande

Nämnden/styrelsen är ansvarig för att förvaltningen/bolaget arbetar aktivt för att verksamhetens målgrupper oavsett förutsättningar, bemöts på ett respektfullt och icke-diskriminerande sätt i enlighet med Göteborgs Stads förhållningssätt.

Därför gäller följande:

- Direktkontakter med målgrupper och allmänhet ska kännetecknas av respekt, lyhördhet och opartiskhet.
- Verksamhetsansvariga ska med den regelbundenhet som behövs, se till att dialoger förs med medarbetarna om vikten av att bemöta målgrupperna på ett sätt som lever upp till dessa krav. Här ingår att säkerställa att det finns stöd för att hantera situationer som kan uppstå i mötet med målgrupperna som påverkar bemötandet.
- Stöd och information till målgrupperna ska erbjudas på ett tydligt och tillgängligt sätt utifrån olika målgruppers förutsättningar. Enligt de förstärkta rättigheter som gäller inom förvaltningsområdet för finska har nationella minoriteter rätt att använda och få svar på finska vid sina muntliga och skriftliga kontakter med Göteborgs Stad.
- Extern information och kommunikation ska i enlighet med stadens riktlinje för kommunikation utvecklas för att möta målgruppernas behov. De nationella minoriteterna ska få information om sina rättigheter och de allmännas ansvar.

b. Motverka generaliseringar, stereotyper och omedvetenhet

Nämnden/styrelsen är ansvarig för att förvaltningen/bolaget bedriver ett aktivt arbete för att motverka uppfattningar och föreställningar som kan begränsa hur likvärdigt verksamheten bemöter sina målgrupper och hur rättigheter tillgodoses.

Därför gäller följande:

- Verksamhetsansvariga ska med den regelbundenhet som behövs, se till att chefer och medarbetare för gemensam dialog om vad ett likvärdigt bemötande innebär i deras verksamhet och vilket ansvar som följer med positionen som tjänsteutövare i förhållande till målgruppen. Dialogen ska belysa hur personliga uppfattningar och normer kan leda till antaganden eller bristande observans i tjänsteutövningen samt hur generaliseringar och stereotyper om specifika målgrupper kan inverka på det professionella agerandet.
- För yrkesgrupper som arbetar i moment där risken för diskriminering eller marginalisering är som störst eller kan få allvarliga konsekvenser, är dialogerna särskilt viktiga. Vid behov kan de gruppvisa dialogerna behöva kompletteras med individuella avstämningar (till exempel utvecklingssamtal).
- Chefer och medarbetare inom dessa yrkesgrupper som behöver fördjupad kunskap om mänskliga rättigheter, ska erbjudas sådan så nära den praktiska verksamheten som möjligt för att skickliggöra tjänsteutövandet.
- Verksamhetsansvariga ska säkerställa att introduktioner av nya chefer och medarbetare innehåller moment som adresserar bestämmelserna om bemötande och medvetenhet.

3.3 Delaktighet och inflytande

Nämnden/styrelsen ska säkerställa att förvaltningen/bolaget har etablerade och tillgängliga former för delaktighet, där berörda målgrupper ges möjlighet att bidra, uttrycka sina åsikter och påverka beslut som rör dem.

Därför gäller följande:

- De forum eller andra motsvarande former för direkt dialog med målgrupperna eller deras representanter (t.ex. vårdtagare, anhöriga) om upplevelser av verksamheten ska säkerställa att erfarenheter från särskilda grupper inkluderas. Formerna ska i största möjliga mån anpassas så att ingen grupp uteslås från att delta aktivt. Barn, personer med funktionsnedsättning och äldre har särskilda rättigheter till anpassningar. Andra former av delaktighet kan också beaktas för att kompensera för underrepresenterade grupper.
- Verksamheter som påverkar stadens funktion och utformning, och som har bred inverkan på invånarna, ska säkerställa invånarinflytande i beredning av beslut. Särskilda gruppers medverkan ska eftersträvas för att få deras perspektiv på konsekvenserna av förslag eller vägval. Verksamheter kan med fördel använda det gemensamma stödet för medborgarinflytande som nämnden för demokrati och medborgarservice erbjuder.
- Formerna för delaktighet och inflytande ska säkerställa att viktig information återförs till verksamheten och stärka förtroendet mellan verksamheten och målgrupperna. Genomförandet ska främja ett genuint och ömsesidigt utbyte där verksamheten aktivt lyssnar på målgruppernas perspektiv. Aktivt deltagande ska uppmuntras och det ska ges möjlighet för olika röster att komma till tals.
- De önskemål och påpekanden som kommer fram via dessa former för dialog och inflytande ska aktivt värderas i beslut om verksamhetens utformning eller utveckling. Verksamheten ska återkoppla till deltagarna hur synpunkter från dialogerna har omhändertagits och vilken påverkan de har fått.
- Samverkan och dialoger med civilsamhället och andra organiserade kontaktytor, ska särskilt riktas till grupper där verksamheten identifierat svårigheter att till fullo tillgodose rättigheter och säkerställa likvärdig service. Detta för att fördjupa förståelsen för gruppernas behov, kunna förklara nödvändiga prioriteringar och förebygga att det uppstår förtroendebrister mellan verksamheten och målgrupperna.

3.4 Kunskap om målgrupperna

a. Tillgång till information

Nämnden/styrelsen ska säkerställa att förvaltningen/bolaget arbetar aktivt för lärande och utveckling i förhållande till målgrupperna. Kunskap om verksamhetens olika målgrupper, deras behov samt upplevelser av verksamhetens utförande ska förstärkas, i synnerhet i förhållande till underrepresenterade eller särskilda grupper.

Därför gäller följande:

- Olika informationskällor och metoder för att samla in bedömningar och data om målgruppens behov och upplevelser av utförande och insatser ska användas. Det ska

vara ett gemensamt ansvar på olika nivåer i organisationen, att aktivt utveckla och förbättra möjligheterna att få information om målgrupperna med hänsyn till vad som är praktiskt, etiskt och juridiskt genomförbart.

- Möjligheten att öka information och kunskapen om underrepresenterade eller särskilda grupper, ska sökas aktivt. Det kan ske genom att utveckla befintliga informationskällor och metoder eller komplettera med särskilda lösningar exempelvis dialoger, intervjuer och kartläggningar eller via professionella som i sin verksamhetsutövning möter en specifik målgrupp. Kontakter med civilsamhället eller andra organiserade intresseföreningar kan också vara en sådan lösning.
- Som en del av sin omvärldsbevakning, ska verksamheten öka sin förståelse för särskilda grupper genom att ta del av andra analyser till exempel de som tas fram för staden eller av offentliga myndigheter, expertorgan eller motsvarande.

b. Systematisera och analysera

Nämnden/styrelsen ansvarar för att förvaltningen/bolaget använder informationen för att bygga kunskaper om olika målgrupper och identifiera grupper som riskerar att inte få sina mänskliga rättigheter tillgodosedda på ett likvärdigt sätt. Det ger förutsättningar för nämnden/styrelsen att efterfråga och agera på informationen.

Därför gäller följande:

- Informationen ska systematiseras i analyser om målgrupperna, där särskild hänsyn tas till diskrimineringsgrunder, nationella minoriteter, socioekonomisk bakgrund och andra relevanta indelningsgrunder som är viktiga för verksamhetens syfte och mål. Det innebär att identifiera och förstå de specifika behoven och förutsättningarna hos olika grupper. Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt att grupper där flera diskrimineringsgrunder samverkar, samt grupper vars förutsättningar gör dem mer beroende av verksamheten. Analyserna ska användas som beslutsunderlag (se 3.5).
- Verksamheten ska i möjligaste mån agera direkt för att åtgärda brister i tillgången till mänskliga rättigheter och likvärdig service eller om det krävs lyfta frågan till överordnad nivå för bedömning.

3.5 Strukturer och processer för styrning

a. Förutsättningar för att fatta beslut och leda arbetet

Nämnden/styrelsen ska säkerställa att förvaltningens/bolagets strukturer för att leda och organisera arbetet tydliggör förväntningarna på och stöder att mänskliga rättigheter samt likvärdig service beaktas i verksamhetens grunduppdrag.

Därför gäller följande:

- Verksamheten ska på övergripande ledningsnivå bedöma hur rättigheter som rör stöd inom verksamhetens ansvarsområden tillgodoses och i vilken omfattning. Det ger ramar för arbetet med mänskliga rättigheter och ska förankras hos chefer och medarbetare.
- Verksamhetsansvariga ska säkerställa att utförande och insatser tillgodoser rättigheter som det är tänkt och att processer/arbetsflöden och moment följs. Här ingår att aktiv

beakta information om målgruppernas upplevelser och agera på synpunkter och avvikelser.

- Inför beslut som påverkar målgruppernas tillgång till rättigheter eller likvärdig service, ska konsekvenser för målgrupper analyseras och redovisas i underlagen för beslut. Konsekvenser för särskilda grupper ska alltid belysas. Eventuella konflikter mellan olika intressen ska tydligt framgå för att säkerställa att ledningen kan fatta välgrundade beslut.
- Anpassningar för att tillgodose målgruppernas behov och rättigheter ska alltid övervägas och lösningar sökas aktivt. Särskild hänsyn ska tas till grupper med störst beroende av verksamheten, grupper som är särskilt skyddade eller där en eller flera diskrimineringsgrunder eller andra förutsättningar försätter gruppen i en särskilt utsatt position. Avvägningar till nackdel för grupper ska ske aktsamt och konsekvenser ska redovisas.

b. Motverka begränsande strukturer

Nämnden/styrelsen ansvarar för att förvaltningen/bolaget arbetar aktivt för att säkerställa att de strukturer som leder och organiserar arbetet inte direkt eller indirekt diskriminerar målgrupper, eller tillämpas på ett sätt som gör att utförandet inte blir likvärdigt.

Därför gäller följande:

- Verksamhetsansvariga ska med den regelbundenhet som behövs, se till att rutiner, anvisningar, mallar och motsvarande som styr det löpande arbetet, granskas och att instruktioner som riskerar att utesluta eller missgynna särskilda grupper ändras. I beredning av nya styrande dokument med påverkan på verksamhetens målgrupper, ska mänskliga rättigheter beaktas och inarbetas i enlighet med de ställningstagande som verksamheten gjort.
- Verksamhetsansvariga ska aktivt arbeta för att säkerställa att instruktioner som påverkar målgrupperna och hur rättigheter tillgodoses, tolkas och tillämpas på ett enhetligt sätt, oavsett vilka medarbetare som utför uppgiften. Det är viktigt att tydliggöra vilket handlingsutrymme som är acceptabelt och att motverka variationer som kan resultera i negativa konsekvenser för målgrupperna.
- De av verksamheten upprättade underlagen som används i myndighetsutövande processer som kriterier, bedömningsfrågor och motsvarande samt gränsdragningar gällande extra anpassningar och särskilt stöd, ska granskas särskilt och revideras vid behov. Den praktiska tillämpningen av regelverken för dessa processer och utvecklad praxis ska också ses över.
- Verksamhetsansvariga ska se till att situationer där målgruppers rättigheter eller intressen kan stå i konflikt, förebyggs eller hanteras aktivt. Detta innebär att verksamheten noggrant ska bedöma dessa konflikter och vidta åtgärder för att hitta en rättvis och proportionerlig lösning som respekterar och skyddar de berörda rättigheterna. Erfarenheter ska tas tillvara för att säkerställa lärande.

c. Planering, budget och uppföljning

Nämnden/styrelsen ansvarar för att förvaltningen/bolaget integrerar mänskliga rättigheter i den årliga budget-, planerings- och uppföljningsprocessen så att nämnd/styrelse kan agera för att verksamheten tillgodoser mänskliga rättigheter på ett likvärdigt sätt.

Därför gäller följande:

- Målgrupps- och behovsanalyser ska ingå som en del av förvaltningens/bolagets nulägesanalyser i beredning av budget/affärsplan och planer för den kommande verksamhetsperioden. Analysen och dess slutsatser ska rapporteras till nämnd eller styrelse.
- Risken för att rättigheter inte tillgodoses, att diskriminering eller kränkningar förekommer, ska beaktas och hanteras i enlighet med stadens krav på riskbedömning och internkontroll. Här ingår att analysera vilka omständigheter som ökar risken. Det kan till exempel vara kompetensbrist, arbetsbelastning, sjukfrånvaro, tillfällig personal ekonomiska neddragningar eller yttre faktorer. Verksamheten ska ange på vilka sätt risker kan förhindras, såväl under normala förhållanden som när omständigheterna försvårar arbetet.
- Verksamheten ska minst årligen göra en sammantagen analys av samtliga informationskällor för att synliggöra hur verksamheten tillgodoser rättigheter och likvärdig service. Här ska även ingå analys av synpunkter, avvikelser och påpekanden från granskningar, efter återkommande mönster som indikerar diskriminering eller marginalisering av grupper/individer. Slutsatser och identifierade förbättringsområden ska rapporteras till nämnd/styrelse.
- Vid prioritering av utvecklingsområden för året ska verksamheten lyfta tidigare slutsatser och ställningstagande för förnyad bedömning för att motverka risken för systematisk marginalisering av vissa grupper.

4 Bestämmelser för central samordning

Kommunstyrelsen ska ha en central roll i att stödja implementering av den stadigvarande styrningen som riktlinjen ger uttryck för. Bestämmelsernas utformning med krav på systematik, analys, rapportering och agerande vid brister, behöver i vissa fall omhändertas centralt för att systematiken ska få de effekter som avses.

Det centrala ansvaret för samordningen av stadens arbete för mänskliga rättigheter ska:

1. Stödja implementeringen och följa efterlevnad av riktlinjen. Detta verkställs genom lednings-/samordningsdialoger om tillämpningen av riktlinjens krav med utgångspunkt i förvaltningar och bolags analyser och behov. Den centrala samordningen ska stödja analysen och dialogerna med gemensamma reflektionsfrågor kopplat till riktlinjens bestämmelser.
2. Ta del av förvaltningars/bolags rapportering till nämnder/styrelser om målgruppernas tillgång till rättigheter och service, och återkoppla slutsatser i lärandesyfte i dialogerna med förvaltningar och bolag, samt vid behov rapportera till kommunfullmäktige. Den centrala samordningen ska stödja verksamheterna i att utveckla formerna för att bygga kunskap om målgrupperna.
3. Ta fram underlag och bidra till stadenövergripande analyser kopplat till diskriminerings- och andra angränsande bedömningsgrunder. Identifiera jämlikhets- och jämställdhetsutmaningar över staden som återförs för politiskt ställningstagande. Nuläges- och behovsbilder ska förstärka beredningen av ny/angränsande styrning.

4. Tillse att verksamheterna får tillgång till kompetensutveckling om mänskliga rättigheter och normmedvetenhet, samt bidra med lärdomar från omvärld, forskning och motsvarande. Kunskaperna ska även användas i stadenövergripande överväganden (utredningar eller andra ärenden).
5. Samverka med minoriteter och civilsamhället för att öka kunskapen om grupper, vilket både kan användas för centrala analyser och återföras till stadens verksamheter i syfte att bidra till lärande och utveckling.