



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-04-22

Diarienummer N161-0270/25

Handläggare

Karin Tidlund

Telefon: 031-365 00 00 (växel)

E-post: fornamn.efternamn@funktionsstod.goteborg.se

Svar på remiss om förslag till Göteborgs Stads plan mot rasism 2025–2028

Förslag till beslut

1. Nämnden för funktionsstöd tillstyrker förslag till Göteborgs Stads plan mot rasism 2025–2028.
2. Nämnden för funktionsstöd översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen.
3. Nämnden för funktionsstöd förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Sammanfattning

Nämnden för funktionsstöd har fått remiss på förslag till *Göteborgs Stads plan mot rasism 2025–2028*. Förslaget är en del i den nya styrningen inom MR-området (människliga rättigheter) där fokus sätts på konkreta åtgärder för specifika och särskilt angelägna behov.

Planen har fem fokusområden: Skola och förskola, Brottsförebyggande samt tillits- och trygghetsskapande arbete, Vård, omsorg och stöd, Kultur och mötesplatser samt Dialog och involvering. En av planens åtgärder är riktad till nämnden för funktionsstöd, nämligen att ”Ta fram och implementera en rutin för hur chefer och medarbetare ska agera när personal utsätts för kränkningar av brukare, omsorgstagare och/eller klient.” Rutinen ska fungera som ett konkret stöd för chefer och medarbetare för att hantera kränkningar från brukare, omsorgstagare eller klienter - eller från deras närstående.

Förvaltningen ställer sig positiv till förslaget till åtgärden som är riktad specifikt till nämnden och till planens inriktning i dess helhet.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Stadsledningskontoret önskar särskilt att remissvaret ska innehålla en bedömning av vilka resursmässiga förutsättningar berörda nämnder har att genomföra de föreslagna åtgärderna. Förvaltningen bedömer att den föreslagna åtgärden att ta fram en särskild rutin kan genomföras inom ramen för ordinarie arbete. En rutin med den funktion som beskrivs har potential både att stärka arbetet med chefers förutsättningar och att stärka medarbetares möjligheter att ha en hållbar arbetsmiljö och i längden stanna kvar på förvaltningen. Detta bedöms ha positiva ekonomiska effekter, utöver de mänskliga.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på ärendet utifrån den ekologiska dimensionen.

Bedömning ur social dimension

Rasism är ett samhällsproblem som tar sig uttryck genom uppfattningar, fientlighet och negativa stereotyper om individer och grupper på grund av föreställningar om nationellt, kulturellt eller etniskt ursprung, religion, hudfärg eller annat liknande förhållande. Rasism förekommer inom flertalet samhällsområden där kommunen har rådighet, inklusive inom området funktionsstöd. Det kan visa sig genom vardagsrasism, diskriminering eller hot och våld. Att bli utsatt för rasism kan påverka individers och gruppers livschanser, tillit och även hälsa i form av stress och oro. Rasism kan således leda till att människor får olika tillgång till rättigheter och möjligheter.

En rutin med den funktion som beskrivs i förslaget har potential att stärka arbetet med en hållbar arbetsmiljö och i längden förbättra förutsättningarna för chefer och medarbetare att stanna kvar på förvaltningen.

Samverkan

Förvaltningens samverkansgrupp

Information lämnas i förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) den 14 maj 2025.

Rådet för funktionsstödsfrågor

Förvaltningens förslag till remissvar kommer att sändas ut till rådet för funktionsstödsfrågor för att ge möjlighet att inkomma med synpunkter inför nämndens sammanträde den 23 maj 2025. Eventuella synpunkter bifogas ärendet till nämnden. Utskicket görs efter presidiummötet.

Bilaga

1. Göteborgs Stads plan mot rasism 2025–2028

Ärendet

Nämnden för funktionsstöd har fått remiss på förslag till Göteborgs Stads plan mot rasism. Nämndens svar ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 30 maj 2025.

Beskrivning av ärendet

Förvaltningen yttrar sig över remissförslaget utifrån nämndens verksamhetsområden och perspektiv.

Förändrad styrning på MR-området

Göteborgs Stad ska bedriva sin verksamhet med respekt för de mänskliga rättigheterna, motverka diskriminering och arbeta likvärdigt. Detta beskrivs både i nämndernas reglemente och i de flesta av stadens styrande dokument. Det finns också flera planer och program för att beskriva arbetet för att stärka ett antal utpekade gruppers rättigheter. Samtidigt har uppföljningar visat på svårigheter att få genomslag för frågorna i stadens verksamheter. Styrningen genom befintliga planer och program har uppfattats som något som ligger utanför grunduppdraget.

Kommunfullmäktige har därför beslutat att förändra styrningen inom frågor som berör eller angränsar till mänskliga rättigheter, för att öka förutsättningarna för efterlevnad. Ambitionen är att fokusera på reglerande styrning – alltså styrning som beskriver hur nämnders och förvaltningars grunduppdrag ska bedrivas. En ny ”riktlinje för arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service” föreslås därför bli det huvudsakliga styrdokumentet som ska beskriva systematik för grunduppdragen. Riktlinjen föreslår systematiska arbetssätt som syftar till att hålla ihop och förstärka verksamheternas arbete med mänskliga rättigheter oavsett rättighetsbärare.

Fortfarande kan det finnas behov av planer med konkreta åtgärder för att skapa förändring där det finns specifika och särskilt angelägna behov. *Göteborgs Stads plan mot rasism 2025–2028* är tänkt att komplettera den reglerande styrningen i frågor det finns ett identifierat behov av specifika åtgärder för att motverka rasism.

Plan mot rasism

Förslaget till ny plan mot rasism innehåller framför allt åtgärder som är förebyggande och handlar om att identifiera och motverka att diskriminering, kränkningar och trakasserier sker. Planen har fem fokusområden: Skola och förskola, Brottsförebyggande samt tillits- och trygghetsskapande arbete, Vård, omsorg och stöd, Kultur och mötesplatser samt Dialog och involvering. Därtill innehåller planen tretton olika åtgärder. När det gäller fokusområdena Skola och förskola och Brottsförebyggande samt tillits- och trygghetsskapande arbete så är de föreslagna åtgärderna desamma i plan mot rasism som i den föreslagna planen för att förbättra hbtqi-personers livsvillkor.

En av åtgärderna i planen riktar sig till nämnden för funktionsstöd. Åtgärden är att ”Ta fram och implementera en rutin för hur chefer och medarbetare ska agera när personal utsätts för kränkningar av brukare, omsorgstagare och/eller klient.” Rutinen ska fungera som ett konkret stöd för chefer och medarbetare för att hantera kränkningar från brukare, omsorgstagare eller klienter - eller från deras närstående. Rutinen ska komplettera befintliga rutiner i arbetet mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet som verksamheterna redan har. Arbetet med att ta fram rutinen ska genomföras i samverkan med äldre- samt vård och omsorgsförvaltningen för att uppnå samarbetsvinster och gemensamt lärande. Förslaget är att respektive nämnd

beslutar om den egna verksamhetens rutin. Varje förvaltning ska årligen rapportera genomförandet till sin nämnd.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen bedömer att det är en angelägen åtgärd att stärka chefer och medarbetare att hantera den utsatthet för rasistiska uttryck som medarbetare kan utsättas för. Det finns forskning som visar både på den stora omfattningen av problemet och på att uttryck för rasism inom omsorgsyrkana inte alltid uppmärksammas som arbetsmiljöproblem, på grund av stereotypa föreställningar om klienter och brukare. Inom Äldre- samt vård och omsorgsförvaltningen genomfördes en enkätundersökning 2023 med frågor om rasism på jobbet som visade att en övervägande del själva hade upplevt rasism från omsorgstagare eller sett någon kollega utsättas för rasism. Samtidigt visade enkäten att de svarande sällan eller aldrig säger till när de utsätts.

Förvaltningen delar bedömningen i planens problembeskrivning. Samtidigt som allt fler personer med utländsk bakgrund arbetar i förvaltningens så förekommer en utsatthet för rasistiska uttryck, förolämpningar och skepticism på grund av hudfärg, etnicitet och/eller religion. Kränkningar gentemot chefer och medarbetare från omsorgstagare, brukare, klienter eller närstående kan vara svåra att hantera eftersom personal och chef befinner sig i en maktposition gentemot dem. Staden har idag en rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet. Rutinen avser förhållanden på arbetsplatsen, det vill säga mellan olika medarbetare eller mellan chefer och medarbetare. Inte heller det befintliga arbetet med aktiva åtgärder i enlighet med diskrimineringslagen omhändertar situationer som berör brukare, omsorgstagare, klienter och närstående. Förvaltningen bedömer att ett mer konkret stöd för hur chefer och kollegor kan ge stöd i situationer med brukare och klienter skulle behöva tas fram. Att uppmärksamma och agera mot rasism i de fall medarbetare utsätts, är viktig en del i arbetet för inkludering och likvärdiga arbetsvillkor.

Förvaltningen ställer sig positiv till förslaget till åtgärd som riktar sig till nämnden och till planens inriktning i dess helhet.

Camilla Blomqvist

Maria Berntsson

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef Kvalitet och styrning