



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-10-04

Diarienummer 0491/23

Handläggare

Marit Christoffersson Albertson

Telefon: 031-368 32 10

marit.albertson@kultur.goteborg.se

Tatjana Marin Kartal

Telefon: 031-368 32 11

E-post: tatjana.marin.kartal@kultur.goteborg.se

Yttrande till kommunstyrelsen över motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal

Förslag till beslut

I kulturnämnden

1. Kulturnämnden avstyrker motionens förslag gällande uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner.
2. Kulturnämnden tillstyrker motionens förslag gällande insatser för att underlätta verkställandet av rutiner.
3. Kulturnämnden tillstyrker motionens förslag gällande insatser inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten för att motverka machokultur.
4. Kulturnämnden översänder förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som eget yttrande.
5. Kulturnämnden förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har den 19 juni 2023 översänt motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, till kulturnämnden på remiss för besvarande senast 2023-10-25.

Kulturnämnden ska ta ställning till motionärernas förslag till beslut i kommunfullmäktige om:

1. Kommunstyrelsen ska ges i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner.
2. Kommunstyrelsen ska ges i uppdrag att återkomma med förslag till insatser inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten för att motverka machokultur.

Med anledningen av det ökade brottsligheten i samhället samt hatbrott mot HBTQ-personer¹ i kombination med att färre brott anmäls i de särskilt utsatta områdena, ser motionärerna att det demokratiska samhället och frihet hotas, samt att en tystnadskultur uppstår.

Kulturförvaltningen har förberett svar på remiss dels utifrån genomgång av redan lämnade svar från kulturnämnden i olika ärenden kopplat till frågorna, dels utifrån genomgång av befintliga rutiner och pågående arbeten inom förvaltningen, som har koppling till trygghet, säkerhet och anmälan av hot. Förvaltningen har också gjort en värdering av förslagen i motionen i förhållande till de kända och nuvarande förhållanden i förvaltningens verksamheter, samt identifierat utvecklingsbehov framåt.

I de övergripande styrdokument för systematiskt arbetsmiljöarbete och handlingsplanerna *Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023–2025*, *Metodhandbok otillåten påverkan* samt *Göteborgs Stads plan för jämställdhet 2019-2023* finns framtagna mål, aktiviteter och rutiner. Ett fortsatt arbete med genomförande och uppföljning av nämnda dokument ger de effekter som motionärerna efterfrågar.

Kulturförvaltningen föreslår nämnden att avstyrka förslaget gällande uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner, då flera av stadens styrande och stödjande dokument på området har beslutade mål, aktiviteter och åtgärder som förfarande är nya och inte omsatta i handling. Kulturförvaltningen anser att stadens verksamheter behöver få möjlighet att verkställa de redan befintliga planer och rutiner. Kulturförvaltningen föreslår nämnden att tillstyrka förslaget gällande insatser för att underlätta verkställandet av befintliga rutiner. Kulturförvaltningen föreslår nämnden att tillstyrka förslaget gällande insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur, då frågan har en långsiktig påverkan på samhällets demokratiutveckling och stadens interna och externa jämställdhetsarbete.

Kulturförvaltningen ser också att ökat samarbete mellan berörda myndigheter, organisationer och civilt samhälle är en nyckel till att börja öka civiltkurage och mod i samhället och därmed förebygga och stävja de oönskade tendenserna kopplat till hot, våld och organiserad brottslighet.

Kulturförvaltningen ser att förekomsten av tystnadskultur kan ha negativ påverkan både på brukar- och medarbetarperspektivet. Den skapar en risk att service och rättigheter till brukare inte tillgodoses fullt ut och på jämlikt sätt inom och mellan olika verksamheter. Otillåten påverkan och tystnadskultur är en direkt arbetsmiljörisk för medarbetare, men också en potentiell risk för kompetensförsörjningen av verksamheterna, då arbetsgivarerbjudande inte blir attraktivt vid eventuell förekomst av tystnadskultur och otillåten påverkan.

Kulturförvaltningen ser att personella och andra resurser kommer att behövas tas i anspråk för verkställande av eventuella beslut till följd av motionen, exempelvis gällande medarbetarnas kompetensutveckling, trygghetsskapande åtgärder och olika programaktiviteter som kulturförvaltningen riktar till verksamhetens brukare. Omfattning på dessa resurser är svårbedömda i dagsläget.

¹ Kulturförvaltningen kan konstatera att förkortningen har utökats till HBTQI för att inkludera Intersexpersoner.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Motionen i sig bedöms inte innefatta krav på åtgärder som skulle medföra extra kostnader för kulturnämndens del i det initiala skedet fram till beslutet i kommunfullmäktige.

Däremot kommer personella och andra resurser att tas i anspråk för verkställande av eventuella beslut till följd av motionen. Omfattning av dessa resurser utifrån ärendet är svåra att bedöma innan det blir tydligare vilka åtgärder kommer att behöva vidtas. Förutom personella resurser i form av ökad handläggning, styrning och ledning, samt specialiststöd i frågorna och samverkan inom staden, kan det framgent komma att behövas resurser för kompetensutveckling för medarbetare och för olika trygghetsskapande åtgärder i verksamheterna. Konkreta insatser för att förebygga machokultur, att öka medvetenhet och påverka attityder hos förvaltningens brukare, kan vidtas genom kulturförvaltningens verksamhetsutbud exempelvis i form av programaktiviteter. Även dessa åtgärder förutsätter behov av finansiering av aktiviteterna.

Oavsett besluten kopplade till motionen, ser förvaltningen att resurser i form av olika investeringar kommer att behöva tillföras, exempelvis för att säkerställa att biblioteken kan fortsätta att vara en viktig aktör för folkbildning, läsfrämjande och trygga demokratiska mötesplatser i alla delar av Göteborgs Stad i takt med stadens tillväxt. Den biblioteksutredning som presenterades för kulturnämnden i juni 2020 visar att det kommer att krävas investeringar i nuvarande biblioteksstruktur för att säkerställa en likvärdig tillgång till bibliotek i alla delar av Göteborg. Utan sådana investeringar kommer det att vara svårt för kulturnämnden att delta i den gemensamma kraftsamlingen för en ökad trygghet och minskad brottslighet som stadens program för trygghet och säkerhet syftar till att uppnå.

De åtgärder som framgent med all sannolikhet kommer att behöva vidtas, bör ha en positiv inverkan på det lokala samhället i Göteborg där kulturförvaltningens verksamheter finns. Ökad trygghet, säkerhet och säkerställande av demokratiska värden i samhället kommer också att ha en positiv inverkan på förvaltningens attraktivitet som arbetsgivare för de verksamheter som idag finns i socioekonomiskt svaga områden.

Kulturförvaltningen har verksamheter där det, om än i låg utsträckning, förekommer en del händelser som kopplar till hot, våld, otillåten påverkan och tystnadskultur, framför allt i socioekonomiskt svaga områden (källa: medarbetarenkät 2022 samt statistik IA). Nämnade händelser kan ge ekonomiska och verksamhetsstörande konsekvenser i form av sjukskrivningar, högre personalomsättning, rekryteringskostnader, men också sänkt arbetskapacitet hos medarbetare som upplever en högre psykosocial stress eller bristande motivation på arbetsplatsen. Arbetsplatsernas attraktivitet och svårigheter att locka ny kompetens riskerar också att försämrast.

Bedömning ur ekologisk dimension

Kulturförvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Den sociala brottspreventionen syftar till att minska benägenheten hos individer att begå brott, bland annat genom att stärka förtroenden till samhället. Kultur av olika slag kan spela en viktig roll i detta sammanhang, till exempel för barn och unga. Ett av fullmäktiges mål för kulturnämnden – *Göteborgs Stad ska sträva efter att tillgängliggöra*

kulturen för fler, inte minst de grupper som sällan tar del av stadens kulturliv – kan med fördel kopplas till övrigt arbete som pågår i staden för att skapa trygghet och förebygga brott.

Göteborgs Stad har vissa basala principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering. Det är därför viktigt att betona att ett intensifierat fokus på att stärka förmågan i arbetet mot organiserad brottslighet, våldsbejakande extremism och anti-demokratiska miljöer inte får ta sig uttryck i ett otillåtet förhållningssätt till individer eller grupper, vare sig enligt diskrimineringslagens (SFS 2008:567) sju definierade diskrimineringsgrunder eller likställighetsprincipen som ska vara vägledande för kommunernas arbetssätt.

Förekomsten av tystnadskultur kan negativt påverka medborgarens upplevelse av verksamheten då risk finns att service och rättigheter inte tillgodoses fullt ut och på jämlikt sätt inom och mellan olika verksamheter. Otillåten påverkan och tystnadskultur är mest kritiskt inom socioekonomiskt svaga områden. När trivsel- och ordningsregler inte följs och medarbetare bemöts otrevligt eller hotfullt och inte vågar agera i rädsla för att utsättas för konkreta hot- och våldshandlingar medför detta att övriga medarbetare och besökare, särskilt unga, barn och äldre, kan uppleva otrygghet. Otryggheten riskerar medföra att besökarnas möjlighet till att ta del av kulturutbudet exempelvis genom att förkovra sig i litteratur och läsfrämjande insatser, begränsas och likaså att inte använda kulturförvaltningens verksamheter som mötesplatser. Vid normalisering och förskjutning av toleransnivån för oönskade beteenden blir följden att händelser inte rapporteras, inte uppmärksammas, inte åtgärdas och problematiken eskalerar.

De tjänstepersoner inom förvaltningen som identifierats kunna utsättas för otillåten påverkan i sin yrkesroll är främst medarbetare inom förvaltningens publika verksamheter och beslutsfattare. Förekomsten av otillåten påverkan de senaste åren har utövats mot bibliotekspersonal, värdar, butikspersonal, utredare av kulturstöd, samt chefer. Majoritet av de anställda i nämnda verksamheter är kvinnor, det vill säga att det är kvinnor som i högre utsträckning riskerar att utsättas för otillåten påverkan. Detta i sin tur innebär att otillåten påverkan och hot drabbar tjänstemän på ett ojämställt sätt.

Strategiskt och strukturerat arbete för att förhindra otillåten påverkan och tystnadskultur samt gemensamma ansträngningar mellan olika aktörer inom och utanför staden ökar beredskapen och möjligheten att agera, förebygga och hantera den typen av oönskade händelser. På så vis ökar möjligheten till bättre arbetsmiljöförutsättningar för de anställda, tryggare miljöer och mötesplatser för göteborgare och i slutändan ett mer demokratiskt och jämlikt samhälle.

Samverkan

Samverkan med fackliga organisationer har skett i form av information och dialog inom ramen för förvaltningens samverkansgrupp, FSG 2023 08 16 och 2023 10 11.

Bilaga

Remiss från kommunstyrelsen angående motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal.

Expedieras till

Kommunstyrelsen.

Ärendet

Kommunstyrelsen har den 19 juni 2023 översänt motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, till kulturnämnden på remiss. Yttrande ska lämnas till kommunstyrelsen senast 2023-10-25.

Beskrivning av ärendet

Motionen framhåller att det demokratiska samhället och frihet hotas, samt att en tystnadskultur uppstår bla. med anledningen av det ökade brottsligheten i samhället samt hatbrott mot HBTQ-personer i kombination med att färre brott anmäls i de socioekonomiskt svaga områdena.

I motionen föreslås att kommunstyrelsen ges i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner. Motionen föreslår också att kommunstyrelsen ges i uppdrag att återkomma med förslag till insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur.

Förvaltningens beredning av ärendet

Ärendet har beretts internt inom förvaltningen, dels utifrån genomgång av redan lämnade svar från kulturnämnden i olika ärenden kopplat till frågorna, dels genom genomgång av befintliga rutiner och pågående arbeten inom förvaltningen som har koppling till jämställdhet, trygghet, säkerhet och anmälan av hot. Förvaltningen har också gjort en värdering av förslagen i motionen i förhållande till de kända och nuvarande förhållanden i förvaltningens verksamheter, samt utvecklingsbehov framåt kopplat till förvaltningens målluppfyllelse.

Befintligt arbete inom området

Senaste åren har Göteborgs stad satsat på frågor om trygghet och säkerhet utifrån flera olika spår. Satsningen har pågått utifrån begreppet otillåten påverkan. Arbete har gjorts inom ramen för verksamheternas grunduppdrag utifrån att trygghet och säkerhet utgör grunden för det öppna och demokratiska samhället. Satsningen har också pågått med anledning av det ökade brottsligheten och otryggheten i samhället som på olika sätt påverkar Göteborgs stads verksamheter internt och drabbar medarbetarnas arbetsmiljö och därmed också arbetsgivarens attraktivitet.

Arbetet mot otillåten påverkan syftar till att Göteborgs Stads tjänstepersoner:

- ska kunna utföra sitt arbete utan inskränkningar
- ska känna trygghet och säkerhet när de arbetar
- inte ska påverkas i sitt beslutsfattande.

Otillåten påverkan definieras som att den omfattar en rad olika handlingar som syftar till att påverka politikerna och tjänstemäns beslutsfattande.

Redan innan beslutet om *Plan för att motverka tystnadskulturer 2023-2025*, har Göteborgs Stad kulturnämnd arbetat med att implementera stadens *Metodhandbok Otillåten Påverkan*. Metodhandboken är ett omfattande stödmaterial som guidar Göteborgs stads verksamheter kring information om, förebyggande och efterhjälpande arbete för att minimera och förhindra otillåten påverkan.

Kulturnämnden tillämpar metodhandboken i valda, lämpliga delar utifrån verksamhetens behov. Exempelvis har dialog om begreppet otillåten påverkan och plan för hantering av eventuell förekomst, skett på verksamheternas arbetsplatsträffar i syfte att informera, upptäcka och förebygga eventuell otillåten påverkan. Frågorna om trygghet och säkerhet, samt otillåten påverkan återkommer inom ramen för kulturnämndens årliga uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta arbete som har genomförts och fortsätter inom kulturnämnden, kopplar an till motionens intension om att säkra och trygga mötesplatser som vilar på demokratiska värden om jämlikhet, jämställdhet och mänskliga rättigheter. Kulturnämnden genom sitt dagliga utbud och verksamhet arbetar med att sprida kunskap och påverka attityder och värderingar hos verksamhetens brukare. Genom det interna arbetet med strukturer och rutiner stärker kulturnämnden den interna kulturen och personsäkerheten, så att medarbetare i nämndens verksamhet arbetar i en trygg arbetsmiljö och får stöd för polisanmälan vid eventuell förekomst av brott i verksamheterna.

Kommunfullmäktiges uppdrag givet i budget 2022 att ta fram en handlingsplan för att motverka tystnadskultur, är fullgjord. *Göteborgs stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023-2025* beslutades av kommunfullmäktige 2023-05-25. Handlingsplanen knyter an till mål och strategier som beskrivs i förslaget till *Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program* med det övergripande målet att Göteborg är en trygg och säker stad där alla som lever, verkar och vistas tar ansvar och bidrar till ökad trygghet och minskad brottslighet. Handlingsplanen syftar särskilt till programmets strategi att Göteborgs Stad ska motverka tystnadskultur genom att stoppa alla former av otillåten påverkan av dess chefer och medarbetare. Handlingsplanen har även insatser som bidrar till målen att öka kunskapen, öka samverkan samt öka tryggheten till följd av rädslan att utsättas för brott. Handlingsplanen bidrar även till att uppfylla målen i *Göteborgs Stads program för Attraktiv arbetsgivare* där det finns strategier som beskriver att staden ska förbättra förutsättningarna för chefer att leda det dagliga arbetet och utvecklingen av verksamheten. Handlingsplanens syfte och målsättning, samt planerade åtgärder och aktiviteter svarar direkt på motionärernas intensioner – att förebygga ungdomsbrottslighet; skapa öppna och trygga mötesplatser; att stärka mänskliga rättigheter och jämlikhet i samhället; att trygga arbetsmiljöförutsättningar för arbete i stadens verksamheter; att bidra till samhällets ökade demokratiska värden, mm.

Göteborgs Stads plan för Jämställdhet 2019 – 2023 omfattar både verksamhets-, medborgar-, och arbetsgivarperspektiv. Planen är en del av och ett stöd i stadens arbete med mänskliga rättigheter, jämlikhet, folkhälsa och trygghetsfrågor. Planen omfattar ett antal prioriterade utvecklingsområden och särskilt ett som kopplar direkt till motionens intensioner om förebyggande av machokultur:

- frihet från våld med målsättning att våldsincidenter, trakasserier och kränkande behandling på grund av destruktiva maskulinitetsnormer minskar i skolan och föreningslivet.

Planen beskriver frihet från våld utifrån några kategorier så som mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck som allvarliga samhällsproblem. Studier publicerade under de senaste tio åren visar att det finns kopplingar mellan destruktiva maskulinitetsnormer och våld, normer som karaktäriseras av styrka, aggressivitet och makt. Studier visar bland annat på att det finns ett samband

mellan våldsutövande och stereotypa eller sexistiska uppfattningar om kön. Planen anger att ett effektivt våldsförebyggande arbete behöver därför ha en genusförändrande ansats, d v s att utmana och förändra etablerade könsstereotypa föreställningar, och utvecklas med en förståelse för kopplingar mellan destruktiva normer för maskulinitet och våld. Planen anger att fokus för det främjande och förebyggande arbetet behöver ligga på förskolan upp till och med gymnasiet, liksom samarbetet med förenings- och ungdomskonsulenter och fältassistenter. Det involverar även idrotts- och föreningsrörelsen som arbetar med barn och unga med tidiga, förebyggande och främjande insatser för att förhindra att våld uppstår. Planen trycker på att samverkan behöver också stärkas i det främjande och förebyggande arbetet med aktörer i det omgivande närsamhället, såsom idrotts- och föreningsliv, mötesplatser för föräldrar och polis till exempel.

Kulturnämndens verksamheter bidrar till måloppfyllelsen i planen för jämställdhet genom sitt grunduppdrag. Verksamhetsutbudet, så som programaktiviteter, mediabeståndet, teman i förvaltningens utställningsarbeten, innehåller budskap som belyser och förstärker de önskvärda demokratiska värden i samhället och därmed påverkar brukarnas attityder och syn på olika frågor så som jämlikhet. Kulturförvaltningens samverkar med aktörer i det omgivande närsamhället gällande främjande och förebyggande arbetet som bidrar till ett mer jämlikt samhälle. Genom att aktivt arbeta med planen för jämställdhet, möten kulturnämnden intensionerna i motionen om beredskap och hantering av hot mot personal.

Kulturnämnden har tidigare avlämnat rapporter och underlag till beslut till kommunstyrelsen, gällande frågor om trygghet.

I rapporten *Finns det en tystnadskultur i Göteborgs Stad?* från 2021 har det konstaterats att det finns en tystnadskultur bland anställda i Göteborg stad som är kopplad till kriminella strukturer. I samband med rapportens publicering har kulturnämnden utifrån yrkandet från Socialdemokraterna och Demokraterna ”avveckla tystnadskulturen och förstärk personalens säkerhet” gett kulturförvaltningen i uppdrag att bland medarbetare undersöka upplevelser av otillåten påverkan, hot, interna repressalier och tystnadskultur på arbetsplatsen och/eller i samband med arbete; samt att säkerställa att stadens riktlinjer för personsäkerhet, rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten samt att eventuell lokal riktlinje/anvisning för hot och våld är känd och fullt implementerad i hela förvaltningen, enligt yrkande från S och D - avveckla tystnadskulturen och förstärk personalens säkerhet, § 205, 0713/21. Förvaltningen har också fått i uppdrag att föreslå hur förvaltningen ytterligare kan förstärka medarbetares säkerhet mot våld, hot och otillåten påverkan.

Kulturförvaltningen har genomfört uppdragen. Uppdragen är återrapporterade till kulturnämnden i samband med sammanträdet 2022 02 21. Det interna arbetet med personsäkerhet inom nämndens verksamheter fortsätter inom ramen för ordinarie verksamhetsplanering och årligt arbete med jämlikhet och personsäkerhet.

Förvaltningens bedömning och förslag

Motionen innehåller två förslag till beslut:

1. Att Kommunstyrelsen ska ges i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner.
2. Att Kommunstyrelsen ska ges i uppdrag att återkomma med förslag till insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur.

Kulturförvaltningens bedömning och förslag tar utgångspunkt i dess förslag men har valt att dela upp motionärerna förslag till beslut i tre delar.

Kring motionens förslag till beslut där 'Kommunstyrelsen ges i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner' gör Kulturförvaltningen följande bedömning:

Sammantaget finns både stadenövergripande och nämndspecifika rutiner och stödmaterial som syftar till att underlätta anmälningar av hot mot personal, exempelvis utifrån handlingsplan *Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023-2025*.

Kulturförvaltningen anser att planen är en väl genomarbetad och grundligt belyser tre fokusområden med tillhörande insatser som är relevanta utifrån förvaltningens verksamhetsbehov och det kontexten som förvaltningen verkar i:

- Ökad tydlighet och struktur
- Ökad kompetens
- Stärkt ledarskap och organisationskultur

Planen gäller för perioden 2023–2025 och innehåller en omfattande mängd insatser som kräver planering, kompetens och tid för verkställande. Planen är beslutad den 2023-05-25 och således alldeles ny. Den grundar sig på en aktuell nulägesanalys från verksamheterna i Göteborgs stad. En efterlevnad av handlingsplanen kan förväntas ge effekt kring kunskap och stöd vid hotfulla situationer, råd och stöd, kunskaper kring förebyggande insatser och handfasta tips och stöd vid aktuella händelser. Planen presenterar flera aktiviteter som sammantaget och var för sig kommer skapa ett förbättrat arbetssätt och ökad effekt i ansatsen att motverka tystnadskultur och på sikt öka medarbetarnas benägenhet att anmäla både pågående brott och larma vid risk för att brott ska begås.

Kulturnämnden genom sitt dagliga utbud och verksamhet arbetar med att sprida kunskap och påverka attityder och värderingar hos verksamhetens brukare. Genom det interna arbetet med strukturer och rutiner stärker kulturförvaltningen den interna kulturen och personsäkerheten, så att medarbetare i nämndens verksamhet arbetar i en trygg arbetsmiljö och får stöd för polisanmälan vid eventuell förekomst av brott i verksamheterna.

Med hänvisning till befintliga styrande dokument och arbetet som genomförs inom ramen för dem bedömer kulturförvaltningen att någon ny översyn av stadens rutiner kring anmälan av hot mot personal inte är nödvändig. Däremot bedömer kulturförvaltningen att det krävs en aktivering av och kraftsamling kring insatser och stödaktiviteter samt uppföljning av dessa för att verkställa rutiner beskrivna i handlingsplanen och uppnå önskade effekter. Kulturförvaltningen anser inte att några nya rutiner behöver tas fram i nuläget, dock kan stöd för att underlätta verkställande av rutinerna behöva tillföras,

exempelvis i form av dedikerade resurser, kompetens samt strukturerat och kontinuerligt arbetssätt.

Kulturförvaltningen föreslår nämnden att avstyrka förslaget gällande uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner. Kulturförvaltningen föreslår nämnden att tillstyrka förslaget gällande insatser för att underlätta verkställandet av befintliga rutiner.

Kring motionens förslag där ”Kommunstyrelsen ska ges i uppdrag att återkomma med förslag till insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur” gör kulturförvaltningen följande bedömning;

Kulturförvaltningen delar bilden av behovet om ökade insatser i samhället för att motverka våldskultur. Planen för att motverka tystnadskulturer 2023–2025 omfattar ett antal prioriterade utvecklingsområden som för det mesta riktar sig till Göteborgs stad internt och kopplar till motionärernas första uppdrag - rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal. Planen saknar tydligare koppling till motionens intensioner om förebyggande av machokultur - frihet från våld med målsättning att våldsincidenter, trakasserier och kränkande behandling pga destruktiva maskulinitetsnormer minskar i skolan och föreningslivet, mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck mm. Därför bedömer kulturförvaltningen att planen för att motverka tystnadskulturer inte möter frågan om machokultur på ett heltäckande vis. Däremot omfattar planen för jämställdhet ett utvecklingsområde som handlar om ”Frihet från våld” med målsättningen att våldsincidenter, trakasserier och kränkande behandling p g a destruktiva maskulinitetsnormer behöver minska i skolväsendet och föreningslivet, mm. Då planen för jämställdhet löper ut 2023, ser kulturförvaltningen att styrmiljön genom befintliga planer inte hårbärgerar arbete mot machokultur på ett sätt som kulturförvaltningen bedömer att det finns behov av.

Att ytterligare utveckla stadens arbete för jämställdhet utifrån motionens förslag kan generellt positivt bidra till kulturförvaltningens verksamheter gällande arbetsmiljö, bemötande och internkultur. Kulturförvaltningen kan genom sitt verksamhetsutbud i form av programaktiviteter, utställningar, mediebeståndet, utformning av mötesplatser mm, positivt bidra till motionens målsättning kring att motverka machokultur. Förvaltningen bedömer att de problembilder som beskrivs i motionen är ett utbrett samhällsproblem som olika aktörer, myndigheter, organisationer samt det civila samhället behöver hjälpas åt att förebygga och hantera. Kulturförvaltningens verksamheter finns brett i olika delar av Göteborg med goda möjligheter till samarbete med övriga verksamheter i Göteborg stad och samverkan med civilsamhället. Detta ser kulturförvaltningen som en positiv utgångspunkt för arbete med att motverka machokultur.

Kulturförvaltningen föreslår kulturnämnden att tillstyrka förslaget gällande insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur.

GÖTEBORGS STADS KULTURFÖRVALTNING

Anna Rosengren

Tatjana Marin Kartal

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef HR och kommunikation



Remissutskick

Utfärdat 2023-06-19

Diarienummer 0571/23

Handläggare: Karin Magnusson

Telefon: 031-3680580

E-post: karin.magnusson@stadshuset.goteborg.se

Nämnd-/styrelseremiss

Motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal, H 2023 nr 131.

Remissinstanser

Bifogat ärende översänds till grundskolenämnden, utbildningsnämnden, kulturnämnden, idrotts- och föreningsnämnden, socialnämnderna Nordost samt Hisingen och Förvaltnings AB Framtiden för yttrande.

Svar till stadsledningskontoret

Remissvaret ska ha kommit in till stadsledningskontoret senast 2023-10-25. Svaret lämnas i Word-format och skickas till stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se. Ange diarienummer 0571/23 och remissinstansens namn i ämnesraden på e-postmeddelandet. Bifoga protokollsutdrag och tjänsteutlåtande.

Utformning av remissvar

Yttrandet ska utformas i enlighet med Göteborgs Stads [riktlinje för kommunstyrelsens remittering](#).

Socialnämndernas yttrande ska omfatta svar utifrån nämndernas ansvar för socialtjänst och fritid.

För frågor avseende hanteringen av remissen hänvisas till Karin Magnusson.

Övrig information

HBTQI-rådet samt ungdomsfullmäktige har också fått motionen för möjlighet att yttra sig.

För kommunstyrelsen

Louise Odengård

Avdelningschef Ärende och utredning

Handling 2023 nr 131

Motion av Simona Mohamsson (L) och Pär Gustafsson (L) om att genomföra en översyn av rutiner och stöd för anmälan av hot mot personal

En våldsamt ungdomsgäng i Hammarkullen, ledd av en 14-årig pojke, hotade skära halsen av homosexuella på grund av en regnbågsflagga på biblioteket. Det framkommer i Sveriges Radios program Kaliber (2023-04-24) som har granskat ett gäng som tagit över fritidsgård och bibliotek i Hammarkullen. Det är händelser som är oacceptabla och vittnar om större problem som staden behöver hantera.

Flera studier visar att färre brott generellt anmälts i de särskilt utsatta områdena. Än tydligare blir detta när det gäller hatbrott mot HBTQ-personer. Såväl RFSL Göteborg och Homan uppger att man upplever att attityderna har blivit tuffare gentemot hbtq-personer på flera håll i staden – inte minst i utsatta områden.

Skolan, kultur- och fritidsaktiviteter ger möjligheter till möten som unga människor behöver. Här fyller stadens bibliotek, fritidsgårdar, föreningsliv och mötesplatser en central roll både för den enskilde individens bildning, utveckling och kreativitet, samtidigt som de bidrar till att bygga ett demokratiskt samhälle. Men för att kunna spela den rollen så måste de vara trygga platser. De som hotar, hatar och hetsar stadens medarbetare ska alltid polisanmälas och orosanmälningar till socialtjänsten ska alltid ske av minderåriga personer. För en utbredd tystnadskultur skadar vårt demokratiska samhälle och hotar vår frihet.

Göteborg har gjort en fantastisk resa från att vara betraktad som en "bögnackarstad" till att vara en av landets främsta hbtq-kommuner. Men fortfarande vågar många inte leva öppet och många utsätts fortfarande för hatbrott. Händelserna i Hammarkullen är en tydlig signal om att fler insatser krävs och vittnar om att det råder andra regler i utsatta områden som bottnar i en machokultur. I en sådan miljö blir redan utsatta, som HBTQ-personer, dubbelt drabbade eftersom då de avviker från normen om vad som uppfattas som rätt.

Skolan har ett tydligt och viktigt uppdrag att ge alla elever en likvärdig utbildning, och i det ingår jämställdhet, demokrati och mänskliga fri- och rättigheter. Redan från tidig ålder krävs ett arbete för att motverka våld och att bryta förtryckande och diskriminerande normer. Socialtjänsten måste kunna hjälpa även när barn, unga eller föräldrar inte vill få hjälp. 2021 gjorde Vision en enkätundersökning bland sina medlemmar och den pekar på att mycket måste göras för att minska utsattheten för hot, våld och personangrepp inom socialt arbete. Det är högst troligt att det även gäller för andra yrkesgrupper.

För ett par år sedan såg staden över över stöd och rutiner för anmälan av hot och dödshot mot personal i staden. Det är uppenbart att en förnyad översyn behöver genomföras och att fler insatser krävs för att rutinerna också ska verkställas, särskilt från arbetsgivaren.

Förslag till beslut i kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att genomföra en översyn av stadens rutiner och stöd kring anmälan av hot mot personal samt föreslå insatser för att underlätta verkställandet av rutiner.
2. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att återkomma med förslag till insatser, inom skola, fritid och kultur samt socialtjänsten, för att motverka machokultur.

Simona Mohamsson (L)

Pär Gustafsson (L)