

Yttrande
2021-06-01



Ärende 2.1.6

Yttrande angående – Samlingsärende inom uppföljning för staden maj 2021

I kommunstyrelsen:

Yttrandet

SD delar stadsledningskontorets bedömning att ett antal uppdrag ska förklaras vara fullgjorda.

I Demokraternas yrkande finns det flera förslag som vi står bakom, bland annat att Brysselkontoret ska avvecklas och att det kommuncentrala MR-arbetet ska avslutas. Det är frågor som SD drivit både genom vår budget och i våra yrkanden. Det finns dock vissa av Demokraternas 13 punkter som inte SD står bakom, vilket innebär att vi inte kan stödja deras förslag i sin helhet.

Yrkande
2021-05-26

(Miljöpartiet, Vänsterpartiet)

Ärende nr 2.1.6

Yrkande angående – samlingsärende inom uppföljning för staden maj 2021

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. a) Kommunfullmäktiges uppdrag från budget 2020 (2019-11-13 § 4) till miljö- och klimatnämnden och trafiknämnden att utreda effekterna av ett antal olika möjliga utformningar av miljözon klass 2-områden, återremitteras till miljö-och klimatnämnden och trafiknämnden för att utreda vilka andra insatser som kan göras för att uppnå minst samma miljömässiga effekter som ett införande av miljözon klass 2 skulle innebära

b) Miljö- och klimatnämnden och trafiknämnden får i uppdrag att med ett långsiktigt perspektiv utreda hur ett införande av miljözon klass 3 kan stötta stadens mål om fossilfrihet till 2030, för att ge tydliga spelregler och signaler vad gäller fordonstrafik i Göteborg.
2. Kommunfullmäktiges uppdrag från budget 2019 (2018-11-22 § 11) till fastighetsnämnden om att inrätta en öppen marknadsplats för mark i Göteborgs Stad, förklaras fullgjort.
3. I övrigt bifalla stadsledningskontorets förslag till beslut.

Yrkandet

Göteborg har fortfarande stora problem med luftföroreningar. Årligen bedöms omkring 300 personer dö i förtid till följd av dålig luft. Staden behöver sätta in åtgärder för att främja hälsan och för att minska utsläppen från trafiken, både de som skadar människors hälsa och de som påverkar klimatet. Rapporten pekar på att miljözon klass 2 skulle bidra till en förbättrad miljö och hälsa inom miljözonsområdet, men det finns osäkerheter i hur bilister agerar och hur de samhällsekonomiska kostnaderna ser ut.

För att hitta alternativa vägar vill vi rödgrönrosa därför återremittera ärendet så att miljö- och trafiknämnden och trafiknämnden istället kan ta fram alternativa insatser till miljözon klass 2 som ger samma effekter. Vi är skyldiga alla göteborgare, inte minst barnen, att vi gör mer för att förbättra luftkvaliteten.

Fram till 2030 kommer Göteborg att växa kraftigt och en lång rad byggprojekt är på gång i centrala staden som innebär betydlig fler boende och arbetsplatser; Det kommer att generera ett ökat resebehov samtidigt som vi ska minska transporter och ställa om till ett hållbart fossilfritt resande. Enligt stadens Miljö- och klimatprogramms delmål för trafikens utsläpp så ska klimatpåverkan från transporter minska med minst 90 procent till 2030 jämfört med 2010.

De nya möjligheterna som städerna nu har att införa miljözon klass 3 är en viktig pusselbit för att nå målen. Vi rödgrönrosa vill därför redan nu utreda hur ett införande skulle se ut, vilka områden som är aktuella och vilka effekter det skulle få. Städer runt om i världen tar nu drastiska beslut kring vad som ska gälla för fossilt drivna fordon. Göteborgs Stad skulle genom att utreda en miljözon klass 3 i god tid kunna besluta och ge besked till alla resenärer vad som gäller från 2030. Då har alla goda möjligheter att planera för det.

Fastighetsnämnden har i samband med årsrapport 2020 bedömt uppdraget från budget 2019 om att inrätta en öppen marknadsplats för mark i Göteborg som avslutat. Därför bör kommunfullmäktige nu formellt besluta att förklara uppdraget fullgjort.

Yrkande

(Vänsterpartiet, Socialdemokraterna, Miljöpartiet)

2021-05-28

Ärende nr 2.1.6

Reviderat: 2021-05-31

Yrkande angående –Samlingsärende inom uppföljning för staden maj 2021

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Budgetuppdraget att införa ett system där brukaren fritt får välja bland vård- och omsorgsboenden som finns tillgängliga i Göteborgs stad avbryts.

Yrkandet

I den av kommunfullmäktige beslutade budgeten för 2021 finns ett uppdrag att Äldre samt vård och omsorgsnämnden ska införa ett system som innebär att äldre fritt får välja bland de äldreboenden som finns i Göteborgs stad oavsett om det är egen eller privat regi. Konsekvenserna är stora både rent organisatorisk men framförallt ekonomiskt. För att hantera de ökade kostnaderna för ett större antal köp av platser på ramavtal måste verksamheten i egen regi skära ner i samma takt eller högre som kostnaderna för köp ökar. Det betyder att om många äldre väljer ett av de privata boendena istället, måste stadens egna boenden läggas ned. Det innebär i sin tur, personal som får sägas upp eller omplaceras och äldre som får flytta. Det kommer bidra till stor otrygghet både för de äldre och deras anhöriga men också för personalen.

Detta införs samtidigt som det är en stor nedgående behovstrend. Därav finns det redan ett stort behov av anpassningar och nedläggningar även utan att nya platser tillförs. Det blir i praktiken en enormt brant förändringskurva med mycket stora kostnader som följd.

Då förändringen för privata aktörer införs under ett pågående verksamhetsår uppstår icke-budgeterade kostnader redan 2021. Dessa kostnader är uppskattade av Äldre samt vård- och omsorgsnämnden till minst 33 miljoner kronor under årets andra hälft. För att täcka upp för dessa kostnader planeras nämndreserven användas, men kommer inte att kunna ge full effekt under innevarande år. Det innebär att hela nämndens budgetreserv går till att finansiera ett ofinansierat uppdrag. Vi menar att det vore extremt olyckligt att göra så, samtidigt som vi vet att hemtjänsten har ett inneboende strukturellt underskott varje månad.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden beskriver att den lägsta kostnaden på 33 miljoner motsvarar att lägga ned ett av kommunens egna vård- och omsorgsboenden. I ett scenario där alla de 650 privata platserna nyttjas skulle det motsvara en ofinansierad kostnad på 481 miljoner kronor samt att nämnden tvingas lägga ned tio av kommunens egna verksamheter. En vidare konsekvens av de ekonomiska anpassningarna om uppdraget genomförs är att behöva minska på antalet tjänster. Exempelvis motsvarar en ekonomisk anpassning av tio vård- och omsorgsboenden 500 undersköterskor och vårdbiträden, men totalt räknar nämnden på att behöva minska 600 tjänster för att täcka upp kostnaderna.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden har funnits sedan årsskiftet 2021 och har fram tills nu haft fullt fokus på att skapa en ny organisation och en stabil tillvaro för förvaltningens anställda. Vi har dessutom sedan våren 2020 genomgått en global pandemi som slagit oerhört hårt mot de anställda, och de äldre. Många har arbetat dag och natt i riskfyllda miljöer. Pandemin är inte över, även om många nu är vaccinerade. Men tack vare det kan det nu kanske finnas arbetsro för våra anställda, att finna sin nya organisation och börja jobba utifrån det nya normala med att ge de äldre en meningsfull vardag och liv.

Vi rödgrönrosa och socialdemokrater menar att det vore djupt oansvarigt att genomföra detta budgetuppdrag under innevarande år då det är ofinansierat mitt i en pandemi. Men vi menar också att det vore oerhört olyckligt mot vår personal att genomföra ett sådant arbete, som skulle skapa ännu mer oro i organisationen direkt i en stor omorganisation. Det behövs andrum och arbetsro för att skapa en äldreomsorg med god kvalitet. Att lägga ned mellan ett och tio äldreboenden och ställa om personal tror vi inte bidrar till det arbetet.

Vi föreslår därför att kommunfullmäktige avbryter budgetuppdraget.

Yrkande ang Samlingsärende inom uppföljning för staden, maj 2021

I första hand, förslag till beslut i kommunstyrelsen:

Samlingsärendet återremitteras till Stadsledningskontoret med uppdrag att lägga till bilagor med berörda nämnders och bolags beslut i de aktuella ärendena, alternativt att länkar till beslutsunderlagen inarbetas. Vidare måste det framgå i beslutssatser även gällande vilka ärenden som lägesrapportering föreslås att antecknas i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

I andra hand, förslag till beslut, i kommunstyrelsen och i kommunfullmäktige:

1. Samlingsärende inom uppföljning maj 2021, i enlighet med bilaga 1 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, antecknas med korrigeringar av kommunstyrelsen samt uppdrag om kompletteringar.
2. Kommunfullmäktiges uppdrag 2015-09-10 § 23 till miljö- och klimatnämnden, att koordinera och följa upp Göteborgs Stads arbete med Green Digital Charter, avslutas.
3. Kommunfullmäktiges uppdrag från budget 2019 (2018-11-22 § 11) till kretslopp och vattennämnden att ta fram en utredning för att bedöma vilka insatser som krävs för att minska dagvatten i avloppssystemet och kostnaderna för dessa, förklaras fullgjort.
4. Kommunfullmäktiges uppdrag 2020-04-16 § 20 till Fastighetsnämnden och Byggnadsnämnden, återremitteras för kompletterande redovisning av ekonomiska effekter av de markrätter/tomrätter som frigjorts till följd av att linbaneprojektet avslutats, samt där de alternativa trafikåtgärder som föreslagits av trafikinämnden, och antecknats av kommunfullmäktige den 2020-14-16 § 20, p 4 a) – f), värderats. Trafikinämnden ges i uppdrag att redovisa hur ett broalternativ för Lindholmsförbindelsen i kombination med nya elbusslinjer och förbättrade cykelstråk hade kunnat skapa attraktiva resmöjligheter mellan Järntorget/Västra centrum och Volvo Lundby.
5. Kommunfullmäktiges uppdrag från budget 2020 (2019-11-13 § 4) till miljö- och klimatnämnden och trafikinämnden att utreda effekterna av ett antal olika möjliga utformningar av miljözon klass 2-områden, förklaras fullgjort.
6. Kommunfullmäktiges uppdrag från budget 2020 (2019-11-13 § 4) till idrotts- och föreningsnämnden om att utveckla möjligheterna till breddad finansiering bland annat genom att utreda förutsättningarna för att sälja namnrättigheter till anläggningar och motionsytor, förklaras fullgjort.
7. Kommunfullmäktiges uppdrag 2020-06-16 § 22 till park- och naturnämnden om att tillsammans med fastighetsnämnden samt nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning se över möjligheterna att genomföra kurser för småskalig matodling i samverkan med folkbildningen under 2020, avbryts.

8. Kommunfullmäktiges uppdrag från budget 2019 (2018-11-22 § 11) till fastighetsnämnden om att inrätta en öppen marknadsplats för mark i Göteborgs Stad, avbryts.
9. Det kommuncentrala MR-arbetet avslutas och ersätts av ett utbildningspaket innehållande för respektive verksamhet relevant lagstiftning, att obligatoriskt ges till samtliga nyrekryterade anställda inom staden samt erbjudas befintliga anställda.
10. Kommunstyrelsen genom Stadsledningskontoret ges i uppdrag att inom ramen för ordinarie uppföljning, redovisa utvecklingen inom staden av de parametrar inom MR-området som kommunen har rådighet över och ansvar för.
11. Byggnadsnämnden, Fastighetsnämnden, Grefab, och Göteborgs Stads Parkering AB bjuds skyndsamt in till kommunstyrelsen för gemensam föredragning kring fortsatt hantering av uppdragen kring omvandling till fler parkeringsplatser på Saltholmen för Södra Skärgården, samt kring utökning av parkeringsytor för besökande.
12. Göteborgs Stadshus ABs filialkontor i Bryssel avvecklas och bevakningen av EU-relaterade frågor hanteras av Stadsledningskontoret.
13. Förskolenämnden ges i uppdrag att behålla anslagsmodellen för budgettilldelning till förskolorna i Södra Skärgården.

Yrkandet

Beslutet att avsluta linbaneprojektet kräver en del omtag i detaljplanearbetet, till följd av att alltför omfattande kommunal planering ägnats åt ett projekt som borde avslutats redan hösten 2019 då det var känt inom en begränsad krets att kostnaden överskred finansieringen med omkring 150 procent.

Dock kan den frigjorda byggrätten vid Järntorget inbringa mångmiljonbelopp, enligt Fastighetskontoret (GP 15 mars 2021). Denna aspekt framgår inte av återrapporteringen från Fastighetsnämnden, vilken behandlades av nämnden den 16 mars.

Vi ifrågasätter behovet av högre p-tal till följd av att linbanan utgår, då linbanans effekt på vägtrafiken endast uppgick till mindre än 50 bilresor per dygn enligt linbaneutredningen. Vidare har effekten av de ersättande trafiklösningar som Trafiknämnden föreslagit, och som kommunfullmäktige den 16 april 2020 antecknat, inte inarbetats i bedömningen. Rapporteringen behöver kompletteras med samtliga relevanta aspekter och inte bara de negativa effekterna av att linbaneprojektet avslutats.

Det är anmärkningsvärt att trafiknämnden avstått från att utreda vilka resenärsnyttor som ett broalternativ för Lindholmsförbindelsen hade kunnat medföra, exempelvis i kombination med nya elbusslinjer och förbättrade cykelstråk till Volvo Lundby.

Vad gäller kurser i småskalig odling delar vi Park- och naturnämndens bedömning att uppdraget ligger utanför grunduppdraget och därmed bör avslutas.

Uppdraget till Fastighetsnämnden bör avbrytas då det inte kunnat förtydligas.

Uppföljningen av MR-planen visar tydligt hur styrande dokument och uppföljningen av dem blir till självändamål med åtföljande omfattande ordproduktion utan att det egentliga syftet uppnås. Det framkommer att mängden styrdokument skymmer sikten och tar kraft från arbete som ger effekt.

De grundläggande mänskliga rättigheterna värnas i grundlagen och utgör därmed basen för all kommunal verksamhet. Det är viktigt att samtliga av kommunens anställda är medvetna om rättigheter och skyldigheter i sin tjänsteutövning och vi föreslår därför att ett utbildningspaket tas fram och erbjuds åtminstone alla nyanställda. Utbildningen ska anpassas till respektive förvaltnings verksamhet. Det torde vara mer effektivt att grundutbilda de anställda i övergripande MR-lagstiftning än att hänvisa dem till olika svårnavigerade styrdokument.

Ang stadens EU-arbete

På första sidan i årsrapporten "Stadens EU-arbete 2020" framgår följande:

"Stadens verksamheter och utvecklingsprocesser fortsätter att ta emot allt mindre EU-finansiering. Under 2020 fick staden totalt cirka 25,6 miljoner kronor från EU för utvecklingsprojekt. Det är ett av de lägsta beloppen sedan staden började följa upp EU-finansiering för snart tjugo år sedan. Summan av EU-finansiering till staden 2014-2020 är en tredjedel lägre än under perioden 2007-2013."

Just 2013 frångicks samarbetet inom West Sweden och Göteborg startade sitt eget Brysselkontor i form av Gothenburg European Office AB (GEO) för att uppnå en mer ändamålsenlig omvärlds- och intressebevakning för EU. Sedan 2016 drivs verksamheten som en filial till Göteborgs Stadshus AB, med en årlig budget om 5 - 7 mkr. Som framgår av årsrapporten har denna satsning inte förbättrat utfallet, snarare tvärtom.

Vidare framgår att en stor del av stadens EU-arbete bedrivs från stadsledningskontoret såväl som från olika nämnder. Det framgår också EU-arbetet omdanats till följd av pandemin och att fysiska möten och studiebesök ersatts av digitala möten och webinarier.

Det förefaller alltmer otidsenligt och dyrt att ha fysisk representation på plats, i synnerhet med så magert utfall. Då GEO inte lyckats förbättra det ekonomiska utfallet trots sina tre till fyra årsanställda, är det hög tid att avveckla kontoret och överföra det samordnade ansvaret för all EU-bevakning till Stadsledningskontoret.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2021-04-23

Diarienummer 0267/21

Handläggare

Christina Bertilson

Telefon: 031-368 02 14

E-post: christina.bertilson@stadshuset.goteborg.se

Samlingsärende inom uppföljning för staden maj 2021

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Samlingsärende inom uppföljning maj 2021 överlämnas till kommunfullmäktige som ett led i stadens uppföljning.

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Samlingsärende inom uppföljning maj 2021, i enlighet med bilaga 1 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, antecknas.
2. Kommunfullmäktiges uppdrag 2015-09-10 § 23 till miljö- och klimatanmännen, att koordinera och följa upp Göteborgs Stads arbete med Green Digital Charter, avslutas.
3. Kommunfullmäktiges uppdrag från budget 2019 (2018-11-22 § 11) till kretslopp och vattennämnden att ta fram en utredning för att bedöma vilka insatser som krävs för att minska dagvatten i avloppssystemet och kostnaderna för dessa, förklaras fullgjort.
4. Kommunfullmäktiges uppdrag 2020-04-16 § 20 till byggnadsnämnden och fastighetsnämnden att i samverkan med trafiknämnden, analysera konsekvenserna av att linbaneprojektet avslutas, samt värdera hur pågående detaljplaner inom linbanans influensområde påverkas. Byggnadsnämnden och fastighetsnämnden ska därefter återkomma med en rapport till kommunstyrelsen som innehåller förslag på åtgärder som bör vidtas med anledning av det nedlagda projektet. Uppdraget förklaras fullgjort.
5. Kommunfullmäktiges uppdrag från budget 2020 (2019-11-13 § 4) till miljö- och klimatanmännen och trafiknämnden att utreda effekterna av ett antal olika möjliga utformningar av miljözon klass 2-områden, förklaras fullgjort.
6. Kommunfullmäktiges uppdrag från budget 2020 (2019-11-13 § 4) till idrotts- och föreningsnämnden om att utveckla möjligheterna till breddad finansiering bland annat genom att utreda förutsättningarna för att sälja namnrättigheter till anläggningar och motionsytor, förklaras fullgjort.
7. Kommunfullmäktiges uppdrag 2020-06-16 § 22 till park- och naturnämnden om att tillsammans med fastighetsnämnden samt nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning se över möjligheterna att genomföra kurser för småskalig matodling i samverkan med folkbildningen under 2020, ska genomföras.
8. Kommunfullmäktiges uppdrag från budget 2019 (2018-11-22 § 11) till fastighetsnämnden om att inrätta en öppen marknadsplats för mark i Göteborgs Stad, ska genomföras.

Sammanfattning

Samlingsärendet behandlar återrapportering av uppdrag och andra beslut som kommunfullmäktige eller kommunstyrelsen gett till nämnder och styrelser. Det kan vara uppdrag som givits i kommunfullmäktiges budgetbeslut men även uppdrag som lämnats vid andra tidpunkter.

I rapporten finns fem uppdrag som har förklarats slutförda och återrapporteras i detta ärende till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Därutöver avslutades två uppdrag av nämnder i samband med årsrapporten 2020 utan att uppdragen har genomförts. Dessa uppdrag ska genomföras, om inte kommunfullmäktige beslutar något annat.

I rapporten finns även en lägesbeskrivning av ett ännu ej slutfört uppdrag samt statusuppföljning av handlingsplanen för arbetet med de mänskliga rättigheterna, rapportering om genomförda åtgärder i Vattenmyndigheternas åtgärdsprogram samt redovisning av stadens arbete i EU-frågor.

Bedömning ur ekonomisk, ekologisk och social dimension

Ärendet bygger på nämnder och styrelser återrapportering av uppdrag som de erhållit från kommunfullmäktige. Den ekonomiska, ekologiska och sociala dimensionen får i det här ärendet ingen påverkan om inte den bilagda rapporten föranleder nya beslut. Det finns delar i rapporten där de ekonomiska, ekologiska och sociala dimensionerna finns belysta.

Bilagor

- | | |
|----------|---|
| Bilaga 1 | Rapport - Samlingsärende inom uppföljning maj 2021 |
| Bilaga 2 | Uppföljning handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs stad 2016 - 2022 |

Ärendet

Som en del av uppföljningsstrukturen lämnas samlingsärende inom uppföljning för staden maj 2021 till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Detta ärende är ett led i att följa upp kommunfullmäktiges budget och stadens verksamheter utifrån ett styrningsperspektiv.

Beskrivning av ärendet

Samlingsärendet behandlar återrapportering av uppdrag och andra beslut som kommunfullmäktige eller kommunstyrelsen gett till nämnder och styrelser. Det kan vara uppdrag som getts i kommunfullmäktiges budgetbeslut men även uppdrag som lämnats vid andra tidpunkter.

I rapporten finns fem uppdrag som har förklarats slutförda och återrapporteras i detta ärende till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Därutöver avslutades två uppdrag av nämnder i samband med årsrapporten 2020 utan att uppdragen har genomförts. Dessa uppdrag ska genomföras, om inte kommunfullmäktige beslutar något annat.

I rapporten finns även en lägesbeskrivning av ett ännu ej slutfört uppdrag samt statusuppföljning av handlingsplanen för arbetet med de mänskliga rättigheterna, rapportering om genomförda åtgärder i Vattenmyndigheternas åtgärdsprogram samt redovisning av stadens arbete i EU-frågor.

Avslutande av miljö- och klimatnämndens uppdrag att koordinera och följa upp Göteborgs Stads arbete med Green Digital Charter

Enligt kommunfullmäktigebeslut i september 2015 fick miljö- och klimatnämnden i uppdrag att koordinera och följa upp arbetet med Green Digital Charter. Uppdraget förväntades pågå till 2025 relaterat till målet att minska IKT-sektorns direkta koldioxidavtryck med 30 procent per stad inom tio år från undertecknandet 2015.

Nämnden önskar få uppdraget avslutat i förväg. Miljö- och klimatnämnden bedömer att det är ineffektivt att lägga resurser på att samordna och rapportera till ett initiativ som har avstannat samt att det istället är effektivare att fokusera resurser på nämndens nya uppdrag där frågor om hållbar IT fortsatt är prioriterade.

Stadsledningskontoret föreslår kommunfullmäktige att avsluta uppdraget.

Kretslopp- och vattennämndens uppdrag att ta fram en utredning för att bedöma vilka insatser som krävs för att minska dagvatten i avloppssystemet och kostnaderna för dessa

I kommunfullmäktiges budget 2019 fick kretslopp- och vattennämnden i uppdrag att ta fram en utredning för att bedöma vilka insatser som krävs för att minska dagvatten i avloppssystemet och kostnaderna för dessa. Nämnden har under 2020 tagit fram en rapport "Åtgärdsförslag för dagvatten" där åtgärder och kostnader beskrivs.

Stadsledningskontoret föreslår att kommunfullmäktige förklarar uppdraget fullgjort.

Uppdrag till byggnadsnämnden och fastighetsnämnden i samverkan med trafiknämnden om konsekvenserna av att linbaneprojektet avslutas

Kommunfullmäktige gav i april 2020 berörda nämnder i uppdrag att analysera konsekvenserna av att linbaneprojektet avslutas, samt värdera hur pågående detaljplaner inom linbanans influensområde påverkas. Nämnderna skulle återrapportera till

kommunstyrelsen de förslag på åtgärder som bör vidtas med anledning av det nedlagda projektet. Byggnadsnämnden och fastighetsnämnden har analyserat konsekvenserna av att linbaneprojektet avslutas samt inhämtat underlag från trafikkontoret. Nämnderna har vidare redovisat förslag på åtgärder som bör vidtas med anledning av det nedlagda projektet samt även påbörjat en del av åtgärdsarbetet.

Stadsledningskontoret föreslår att kommunfullmäktige förklarar uppdraget fullgjort.

Miljö- och klimatnämnden samt trafiknämndens uppdrag om att utreda effekterna av ett antal olika möjliga utformningar av miljözon klass 2-områden

Miljö- och klimatnämnden och trafiknämnden fick i kommunfullmäktiges budget 2020 i uppdrag att utreda effekterna av ett antal olika möjliga utformningar av miljözon klass 2-områden. Miljöförvaltningen och trafikkontoret har tagit fram en rapport med anledning av uppdraget. Rapporten beskriver möjliga effekter av miljözon klass 2 på luftkvalitet, trafik, samhällsekonomi och klimat.

Stadsledningskontoret föreslår att kommunfullmäktige förklarar uppdraget fullgjort.

Idrotts- och föreningsnämndens uppdrag om att utreda förutsättningarna att sälja namnrättigheter till anläggningar och motionsytor

I kommunfullmäktiges budget 2020 fick idrotts- och föreningsnämnden i uppdrag att utveckla möjligheterna till breddad finansiering bland annat genom att utreda förutsättningarna för att sälja namnrättigheter till anläggningar och motionsytor. Idrotts- och föreningsnämnden har gjort en utredning som beskriver förutsättningarna.

Stadsledningskontoret föreslår att kommunfullmäktige förklarar uppdraget fullgjort.

Redovisning av ej genomförda uppdrag

Park och naturnämnden har i samband med årsrapport 2020 avslutat ett uppdrag som nämnden erhöll från kommunfullmäktige i juni 2020 om att tillsammans med fastighetsnämnden samt nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning se över möjligheterna att genomföra kurser för småskalig matodling i samverkan med folkbildningen under 2020. Att starta uppdraget är enligt nämnden möjligt men inte utan ytterligare resurser eller att andra uppdrag nedprioriteras.

Fastighetsnämnden har avslutat ett uppdrag som nämnden erhöll i stadens budget 2019 om att inrätta en öppen marknadsplats för mark i Göteborgs Stad. Förvaltningen har efterfrågat förtydliganden från nämnden under 2019. Nämnden har bedömt uppdraget som avslutat i samband med årsrapport 2020.

Stadsledningskontoret föreslår att uppdragen ska genomföras om inget annat beslutas i samlingsärendet inom uppföljning maj 2021.

Magnus Andersson

Eva Hessman

Ekonomidirektör

Stadsdirektör



Göteborgs
Stad

Samlingsärende inom uppföljning maj 2021

Göteborgs Stad

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Avslutande av miljö- och klimatnämndens uppdrag att koordinera och följa upp Göteborgs Stads arbete med Green Digital Charter	4
3	Kretslopp- och vattennämndens uppdrag att ta fram en utredning för att bedöma vilka insatser som krävs för att minska dagvatten i avloppssystemet och kostnaderna för dessa.....	6
4	Uppdrag till byggnadsnämnden och fastighetsnämnden i samverkan med trafiknämnden om konsekvenserna av att linebaneprojektet avslutas.....	7
5	Miljö- och klimatnämnden samt trafiknämndens uppdrag om att utreda effekterna av ett antal olika möjliga utformningar av miljözon klass 2-områden.....	9
6	Idrott- och föreningsnämndens uppdrag om att utreda förutsättningarna att sälja namnrättigheter till anläggningar och motionsytor	10
7	Redovisning av ej genomförda uppdrag	11
8	Lägesbeskrivning för kommunfullmäktiges uppdrag och kommunstyrelsens återremiss om att utreda parkerings- och trafiksituationen på Saltholmen/Långedrag	12
9	Uppföljning av handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs stad 2016 - 2022 (MR-planen)	14
10	Rapportering om genomförda åtgärder i Vattenmyndigheternas åtgärdsprogram	16
11	EU-arbete 2020 - årsrapport	18

Bilaga

Uppföljning handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad 2016 - 2022

1 Inledning

Som en del av den nya uppföljningsstrukturen avlämnas samlingsärende inom uppföljningen maj 2021 till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Detta som ett led i att följa upp kommunfullmäktiges budget och stadens verksamheter utifrån ett styrningsperspektiv.

Samlingsärendet behandlar uppföljning av återrapportering av uppdrag och andra beslut som kommunfullmäktige/kommunstyrelsen givit nämnder och styrelser. Det kan vara uppdrag som givits i kommunfullmäktiges budgetbeslut men även uppdrag som lämnats vid andra tidpunkter. I rapporten finns även en lägesbeskrivning av ett ännu ej slutfört uppdrag samt statusuppföljning av en handlingsplan respektive ett åtgärdsprogram samt redovisning av stadens arbete i EU frågor.

I rapporten finns fem uppdrag som har förklarats slutförda och återrapporteras i detta ärende till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Därutöver avslutades två uppdrag av nämnder i samband med årsrapporten 2020 utan att uppdragen har genomförts. Kommunstyrelsen och kommunfullmäktige uppmärksammas genom rapporten på nämndernas beslut. Dessa uppdrag ska genomföras, om inte kommunfullmäktige beslutar något annat.

2 Avslutande av miljö- och klimatnämndens uppdrag att koordinera och följa upp Göteborgs Stads arbete med Green Digital Charter

Göteborgs Stad deltar sedan 2015 i Green Digital Charter, GDC, som är ett initiativ inom organisationen Eurocities. GDC är en deklARATION som skapades för att förmå europeiska städer att arbeta tillsammans för att nå EU:s klimatmål genom innovativ användning av informations- och kommunikationsteknik (IKT).

Utifrån ett yrkande beslutade kommunstyrelsen 2014-04-23 § 297 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram ett tjänsteutlåtande som underlag för beslut om att signera GDC. GDC hade då funnits i fem år. I Göteborg pågick flera initiativ kopplade till hållbar IKT. Ett undertecknande av GDC ansågs kunna stödja stadens samordning, utveckling och uppföljning av dessa initiativ samt möjliggöra värdefullt samarbete med andra städer.

Göteborgs Stad undertecknade Green Digital Charter år 2015 med stöd av kommunfullmäktiges beslut 2015-09-10 §23.

Undertecknandet innebar bland annat att samarbeta med andra städer som har undertecknat deklARATIONEN, att utveckla fem storskaliga och replikerbara pilotprojekt inom IKT som klimatverktyg inom fem år räknat från undertecknandet och att minska IKT-sektorns direkta koldioxidavtryck med 30 procent per stad inom tio år från undertecknandet.

Genom kommunfullmäktiges beslut fick nämnden för intraservice i uppdrag att ta fram en plan för genomförande och uppföljning av GDC. Miljö- och klimatnämnden fick i uppdrag att koordinera och följa upp arbetet med GDC i staden enligt framtagna plan. En plan togs fram som var färdig 2015/2016 men den beslutades dock aldrig av nämnden för intraservice. Miljöförvaltningen har inte genomfört någon övergripande rapportering kopplat till planen eller till själva deklARATIONEN.

Det finns inga formella rapporteringskrav - samarbetet bygger på frivillig rapportering. Det finns inget internationellt tryck på att stadens ska redovisa till GDC. Förvaltningen har varit i kontakt med Eurocities internationella kontaktperson för GDC, som bekräftar att arbetet inom initiativet har avstannat och att det är oklart när och om det kommer att starta igen. Intraservice inte har ett pågående arbete avseende Green Digital Charter.

Miljö- och klimatnämndens önskar få uppdraget avslutat i förväg. Uppdraget förväntades pågå till 2025 relaterat till målet att minska IKT-sektorns direkta koldioxidavtryck med 30 procent per stad inom tio år från undertecknandet (2015).

Göteborgs Stad arbetar nu med hållbar IKT genom olika verktyg, bland annat inför intraservice ett ledningssystem för hållbar IT. Kommunstyrelsens ordförande undertecknade i december 2020 en deklARATION om digital omställning, Join, Boost, sustain från Open and Agile Smart Cities (OASC) inom EU. DeklARATIONEN som tagits fram av living-in.eu avser att främja en hållbar digital omvandling av städer i EU.

En ny miljöstyrning implementeras för staden med det nya miljö- och klimatprogrammet, miljöledningssystemet och en ny energiplan. Avfallsplan 2030 innehåller målet ”Livslängden på bärbar elektronik inom kommunal verksamhet ska öka”. Genom den nya miljöstyrningen, avfallsplanen och ledningssystemet för hållbar IT kommer frågorna att vara fortsatt prioriterade.

Rapportering till GDC är inte efterfrågad och att avstå bedöms inte ha några negativa konsekvenser för Göteborgs Stads deltagande i Eurocityssamarbetet. Miljö- och klimatnämnden bedömer att det är ineffektivt att lägga resurser på att samordna och

rapportera till ett initiativ som har avstannat samt att det istället är effektivare att fokusera resurser på de nya uppdragen. Miljö- och klimatnämnden bedömer att staden kan stanna kvar som ”passiv medlem” i GDC, utan att jobba med de specifika punkterna i deklARATIONEN och utan att rapportera. Deltagandet i GDC medför ingen medlemsavgift. Att formellt lämna GDC skulle kunna upplevas som en signal på att Göteborg inte tycker att arbete för minskad klimatpåverkan inom och med hjälp av IKT är viktigt, och ett sådant budskap stämmer inte överens med Göteborgs Stads inställning.

Ekonomiska dimensionen

I beslutsunderlag i samband med kommunfullmäktiges beslut 2015-09-10 §23 bedömdes kostnader för årlig koordinering och uppföljning av åtagandet inom GDC och ingående projekt ligga på ca 250 000 kr årligen i tio år för miljö- och klimatnämnden. Arbetsinsatsen uppskattades till cirka 400 timmar per år från 2016. Miljö- och klimatnämnden tillfördes 250 tkr årligen 2016 och framåt i samband med undertecknandet.

Stadsledningskontoret lyfter in frågan om eventuell justering av nämndens kommunbidrag till förutsättningar för budget 2022 - 2024.

Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret instämmer i miljö- och klimatnämndens bedömning. Miljö- och klimatnämndens uppdrag enligt kommunfullmäktiges beslut 2015-09-10 §23, att koordinera och följa upp Göteborgs Stads arbete med Green Digital Charter, avslutas.

3 Kretslopp- och vattennämndens uppdrag att ta fram en utredning för att bedöma vilka insatser som krävs för att minska dagvatten i avloppssystemet och kostnaderna för dessa

I kommunfullmäktiges budget 2019 (2018-11-22 § 11) fick kretslopp- och vattennämnden i uppdrag att ta fram en utredning för att bedöma vilka insatser som krävs för att minska dagvatten i avloppssystemet och kostnaderna för dessa.

Nämnden tog 2020-03-18 § 49 fram en rapport "Åtgärdsförslag för dagvatten" som identifierade cirka 100 åtgärder för totalt 1,4 mdkr. Åtgärder som bedömdes vara lämpliga och rimliga att genomföra har arbetats in i revideringen av "Åtgärdsplan avlopp (ÅPA)" som beslutades i nämnden 2020-11-18 § 208 samt i nämndens årliga investeringsplan som beslutades i nämnden 2021-03-17 § 50 (plan för 2022–2031). I Åtgärdsplan avlopp har målet för tillskottsvatten till Ryaverket justerats till 53 procent till år 2040, bedömningen av målnivån är en avvägning mellan kostnader och nytta.

De utökade investeringskostnaderna för byggnation av dagvattenåtgärder kommer att påverka dagvattentaxan. Nämndens bedömning om VA-taxa finns med i nämndens årliga verksamhetsnomineringar som utgör underlag till stadens förutsättningar för budget 2022 - 2024. Nämnden föreslår årligen en VA-taxa som ska beslutas av kommunfullmäktige.

Stadsledningskontoret föreslår att kommunfullmäktige förklarar uppdraget fullgjort.

4 Uppdrag till byggnadsnämnden och fastighetsnämnden i samverkan med trafiknämnden om konsekvenserna av att linbaneprojektet avslutas

Kommunfullmäktige beslutade 2020-04-16 § 20 enligt följande: ”Byggnadsnämnden och fastighetsnämnden får i uppdrag att, i samverkan med trafiknämnden, analysera konsekvenserna av att linbaneprojektet avslutas, samt värdera hur pågående detaljplaner inom linbanans influensområde påverkas. Byggnadsnämnden och fastighetsnämnden ska därefter återkomma med en rapport till kommunstyrelsen som innehåller förslag på åtgärder som bör vidtas med anledning av det nedlagda projektet.”

Byggnadsnämnden och fastighetsnämnden har 2021-03-16 § 71 respektive 2021-03-15 § 59 beslutat att godkänna respektive förvaltnings återrapportering av uppdraget med de beskrivna åtgärder som krävs med anledning av att linbaneprojektet avslutas. I respektive nämnds handläggning av uppdraget har underlag inhämtats från trafikkontoret.

I korthet konstaterar byggnadsnämnden och fastighetsnämnden att beslutet att avsluta linbaneprojektet påverkar genomförandet av lagakraftvunna detaljplaner och även arbetet med pågående detaljplaner. En ny detaljplan behöver startas under år 2022 avseende Volvos byggrätt för kontor över linbanestationen vid Västra Ramberget. Vidare kommer förnyade analyser av trafik, kollektivtrafik och parkeringsbehov att krävas.

De detaljplaner som berörs av linbanans avslutande är:

- Detaljplan för verksamheter och bostäder söder om Wieselgrensplatsen (pågående)
- Detaljplan för verksamheter m.m. vid Volvo Lundby (laga kraft)
- Detaljplan för spårväg i Lindholmsallén (pågående)
- Detaljplan för blandad stadsbebyggelse vid Järnvågsgatan m.fl. (laga kraft)

Linbanan innebar att parkeringstalen i detaljplanen för verksamheter vid Volvo Lundby kunde hållas nere. Området kommer inte att försörjas med kollektivtrafik i den omfattning som tidigare förutsatts. Trafikrörelser och parkeringssituationen behöver studeras i samband med kommande detaljplanering.

Linbanans avslutande påverkar kollektivtrafiken. Berörda områden kommer inte att försörjas med kollektivtrafik i den omfattning som tidigare förutsatts och kollektivtrafiklösningen mellan Norra och Södra Älvstranden är oklar. Trafiksituationen på Lundbyleden är redan idag ansträngd och kommande detaljplaner i dess närområde har en utmanande uppgift i att säkerställa att planerade exploateringar inte bidrar till att situationen förvärras. Avslutandet av linbaneprojektet innebär att kollektivtrafikens utveckling inte sker i den takt som tidigare planerats, vilket kan få konsekvenser för stadens mål om hållbart resande till 2035. Barriärerna Göta älv, Lundbyleden och Hamnbanan förväntas kvarstå fram till att åtgärder såsom Gropegårdslänken eller andra barriäröverbyggande åtgärder anläggs. En förnyad analys av trafik- och kollektivtrafiklösningar krävs. Ett arbete med detta har påbörjats i enlighet med de sex inriktningar som antecknades av kommunfullmäktige 2020-04-16 § 20.

Bedömning ur ekonomisk dimension

För byggnadsnämndens del uppkommer en kostnad genom att erlagd planavgift om drygt 1 mnkr behöver återbetalas avseende den byggrätt för Volvo som ingick i detaljplanen för linbanestationen vid Västra Ramberget. Nämndens kostnader för detta har reserverats i tidigare bokslut.

För fastighetsnämndens del uppkommer ökade kostnader i detaljplanerna för verksamheter och bostäder söder om Wieselgrensplatsen, för spårväg i Lindholmsallén samt för verksamheter med mera vid Volvo Lundby. Kostnadsökningarna består av inlösen av arrende och allmän plats som tidigare belastade linbaneplanerna.

I detaljplan för blandad stadsbebyggelse vid Järnvågsgatan uppkommer en ökad intäkt genom att byggrätt för linbanestation istället kan markanvisas för centrumändamål.

Stadsledningskontorets bedömning

Byggnadsnämnden och fastighetsnämnden har analyserat konsekvenserna av att linbaneprojektet avslutas samt inhämtat underlag från trafikkontoret. Nämnderna har vidare redovisat förslag på åtgärder som bör vidtas med anledning av det nedlagda projektet samt även påbörjat en del av åtgärdsarbetet. Stadsledningskontoret bedömer att uppdraget kan anses vara fullgjort.

5 Miljö- och klimatnämnden samt trafiknämndens uppdrag om att utreda effekterna av ett antal olika möjliga utformningar av miljözon klass 2-områden

Från och med år 2020 ger regeringen kommunerna i Sverige möjlighet att införa tre olika miljözoner, klass 1, 2 och 3. Idag finns i Göteborg miljözon klass 1 som gäller för tunga fordon. Miljözon klass 2 omfattar personbilar, lätta bussar och lätta lastbilar.

Miljö- och klimatnämnden och trafiknämnden fick i kommunfullmäktiges budget 2020 (2019-11-13 § 4) i uppdrag att utreda effekterna av ett antal olika möjliga utformningar av miljözon klass 2-områden.

Miljöförvaltningen och trafikkontoret har tagit fram en rapport med anledning av uppdraget. Rapporten beskriver möjliga effekter av miljözon klass 2 på luftkvalitet, trafik, samhällsekonomi och klimat. Effekter på luftkvalitet och trafik presenteras utifrån tre möjliga geografiska utformningar: inom Vallgraven, vägsträckan Allén-Ullevigatan (från Järntorget till Ullevimotet) samt det nuvarande miljözon klass 1-området för tunga fordon. I rapporten beskrivs även andra städers miljözoner och jämförbara regleringar för att minska skadliga utsläpp från trafiken.

Miljö- och klimatnämnden och trafiknämnden beslutade 2021-03-16 § 66 respektive 2021-02-11 § 27 att godkänna rapporten, förklara budgetuppdraget fullgjort och översända rapporten till kommunfullmäktige som avrapportering på budgetuppdraget.

Rapportens samlade bedömning

Göteborg har problem med höga luftföroreningshalter, och det är viktigt att staden vidtar åtgärder för att minska utsläppen av hälsoskadliga och klimatpåverkande ämnen från vägtrafiken.

Miljözoner bidrar till förbättrad miljö och hälsa inom miljözonsområdet, tack vare lägre utsläpp av kväveoxider från vägtrafiken. Hur en miljözon klass 2 påverkar trafik, klimat och samhällsekonomi är starkt beroende av hur de personer som berörs av zonen agerar. Det beror exempelvis på ifall bilister, till följd av miljözonens införande, köper nyare, miljövänligare bilar eller byter färdvägar. Medan byte till miljövänligare bilar kan ge positiva effekter kan alternativa färdvägar, för att undvika miljözonen, ge en negativ effekt på andra gator och områden i staden.

Med rapporten som grund är bedömningen att miljözon klass 2 är ett av flera styrmedel som skulle kunna införas för att förbättra luftkvalitet i Göteborg, men de samhällsekonomiska kostnaderna är höga och hur bilister faktiskt kommer att agera är svårt att förutse.

Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret gör ingen annan bedömning än miljö- och klimatnämnden och trafiknämnden. Stadsledningskontoret anser att uppdraget kan förklaras fullgjort.

6 Idrott- och föreningsnämndens uppdrag om att utreda förutsättningarna att sälja namnrättigheter till anläggningar och motionsytor

I kommunfullmäktiges budget 2020 (2019-11-13 § 4) fick idrotts- och föreningsnämnden i uppdrag att ”utveckla möjligheterna till breddad finansiering bland annat genom att utreda förutsättningarna för att sälja namnrättigheter till anläggningar och motionsytor”. Idrotts- och föreningsnämnden har gjort en utredning som beskriver förutsättningarna att sälja namnrättigheterna till förvaltningens anläggningar och motionsytor.

Av utredningen framgår att det blir allt vanligare att kommuner säljer namnrättigheterna till kommunalt ägda idrottsanläggningar och att även Göteborgs Stad har gjort det i samband med att Bravida Arena uppfördes. Bakgrunden till namnrättighetsförsäljningarna är vanligen att kommunerna på ett eller annat sätt söker stödja föreningarna som är verksamma på anläggningarna. Att sälja namnrättigheterna i ett mer generellt syfte, såsom att bredda finansieringen i likhet med utredningens uppdrag, är inte lika vanligt.

Idrotts- och föreningsnämnden konstaterar att det är svårt att konstruera ett upplägg för att sälja namnrättigheterna till förvaltningens anläggningar och motionsytor som är förenligt med Göteborgs Stads riktlinjer för sponsring. För att en försäljning av namnrättigheter ska harmoniera med sponsringsriktlinjerna är det flera aspekter som behöver beaktas. Det handlar bland annat om att sponsring enligt riktlinjerna enbart ska vara tillfällig, att ersättningen som Göteborgs Stad skulle kunna få i egenskap av sponsringsmottagare behöver användas på ett tydligt och transparent sätt, att namnet på sponsorn inte får dominera på ett sådant sätt att sponsorn kan uppfattas ta över Göteborgs Stads ansvar för verksamheten och att sponsringsavtalen inte bör sträcka sig längre än två år.

Intresset att köpa namnrättigheter påverkas av att avtalen av flera skäl skulle behöva vara i mer begränsad skala. Jämfört med andra idrottsanläggningar är idrotts- och föreningsnämndens anläggningar mindre och har färre publikplatser. Verksamheten på anläggningarna har därtill ett mindre fokus på elitidrott, vilket bidrar till att anläggningarna inte ges jämförelsevis lika stor medial uppmärksamhet. Detta påverkar också intresset för att köpa namnrättigheterna.

Stadsledningskontoret föreslår att kommunfullmäktige förklarar uppdraget fullgjort.

7 Redovisning av ej genomförda uppdrag

I samband med årsrapporten 2020 avslutades två uppdrag av nämnder utan att uppdragen har genomförts. Stadsledningskontoret vill på detta sätt informera kommunstyrelsen och kommunfullmäktige att så skett och bedömer att uppdragen ska genomföras, om inte kommunfullmäktige beslutar något annat.

Park och naturnämnden avslutade uppdraget från kommunfullmäktige 2020-06-16 § 22, "*Park- och naturnämnden får i uppdrag att tillsammans med fastighetsnämnden samt nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning se över möjligheterna att genomföra kurser för småskalig matodling i samverkan med folkbildningen under 2020*". Detta med hänvisning till att det inte ligger i linje med nämndens grunduppdrag anser förvaltningen inte att ett uppdrag som detta bör ligga på park- och naturnämnden.

Att starta uppdraget är enligt nämnden möjligt men inte utan ytterligare resurser eller att andra uppdrag nedprioriteras.

Fastighetsnämnden avslutade uppdraget från kommunfullmäktiges budget 2019 (2018-11-22 § 11), "*Fastighetsnämnden ges i uppdrag att inrätta en öppen marknadsplats för mark i Göteborgs Stad*". Förvaltningen har inte påbörjat detta uppdrag då förvaltningen anser att det är oklart avseende syfte.

Förvaltningen anser att det behövs ytterligare förtydliganden innan uppdraget kan påbörjas vilket förvaltningen efterfrågat av nämnden under 2019 men ej fått och nämnden bedömer det nu som avslutat i samband med årsrapporten 2020.

Stadsledningskontoret föreslår att uppdragen kvarstår och ska genomföras om inget annat beslutas i "samlingsärende inom uppföljning maj 2021".

8 Lägesbeskrivning för kommunfullmäktiges uppdrag och kommunstyrelsens återremiss om att utreda parkerings- och trafiksituationen på Saltholmen/Långedrag

Inledning

Kommunfullmäktige beslutade 2019-09-12 § 22 att ge Göteborgs Stads Parkering AB, Göteborgsregionens Fritidshamnar AB (Grefab), trafiknämnden, fastighetsnämnden och byggnadsnämnden i uppdrag att på olika sätt vidare utreda parkeringssituationen på Saltholmen/Långedrag. Bakgrunden är ett uppdrag från kommunfullmäktige 2016-05-12 § 8, till kommunstyrelsen att utreda hur parkeringssituationen kan förbättras och utökas på Saltholmen/Långedrag. Kommunfullmäktige gav 2018-04-26 § 24 ytterligare uppdrag till trafiknämnden, Göteborgs Stads Parkerings AB och Grefab gällande parkeringssituationen på Saltholmen/Långedrag.

Stadsledningskontoret har i uppdrag att redovisa en utvärdering av parkerings- och trafiksituationen på Saltholmen/Långedrag till kommunstyrelsen senast under år 2021. Detta är en redovisning av nuläget, stadsledningskontoret ämnar återkomma med en slutlig redovisning under hösten 2021.

Nuläge

Följande rapportering har gjorts av styrelser och nämnder i årsrapporteringen för 2020. Om inget annat anges är rapportering för uppdrag som beslutats av kommunfullmäktige 2019-09-12.

Uppdrag som har avrapporterats som fullgjorda i styrelsers och nämnders årsrapportering:

- Göteborgs Stads Parkering AB får i uppdrag att på Saltholmen/Långedrag renodla olika parkeringsområden för olika användargrupper.

Styrelsens kommentar: Omvandlingen av besöksplatser till tillståndplatser är klar. Konsekvensen är 200 färre besöksplatser då bygglov för ersättningsyta inte godkändes. Tillgängligheten och söktrafiken blir kritisk sommaren 2021. Information till styrelsen 2020-11-18.

Uppdrag som har avrapporterats som pågående i styrelsers och nämnders årsrapportering:

- Göteborgs Stads Parkerings AB får i uppdrag att utreda möjligheten att utöka antal parkeringsplatser på parkeringarna på Saltholmsgatan och Vikebacken. Uppdraget är från kommunfullmäktiges beslut 2018-04-26.

Styrelsens kommentar: Bygglov för Vikebackens parkeringsområde har fått avslag. Utredning pågår kring vilka åtgärder som kan vidtas för att hänvisa besökare, skapa så god tillgänglighet som möjligt och vägleda trafik på bästa möjliga sätt utifrån denna förutsättning.

- Trafiknämnden får i uppdrag att förbättra trafiksäkerheten på Saltholmsgatan m.m.

Nämndens kommentar: Trafiknämnden antog i juni 2020 trafikkontorets förslag till inspel till Västtrafiks trafikplan 2022. I detta inspel ingick de önskemål om kompletterande buss- och båttrafik som trafiknämnden fått i uppdrag att utreda tillsammans med Västtrafik. Nästa steg i arbetet med trafikplanen är dialogmöten under hösten där trafikkontoret tillsammans med stadsdelsförvaltningarna träffar Västtrafik och berörda trafikbolag och diskuterar stadens inspel. Under hösten 2020 kommer förslag att tas fram på möjliga trafikförbättrande åtgärder.

- Fastighetsnämnden får i uppdrag att i samverkan med Göteborgs Stads Parkeringsbolag AB och Grefab utöka parkeringsmöjligheter och båtuppställning samt ansöka om planändring då förutsättningarna för en utbyggd terminal klarlagts.

Nämndens kommentar: Fastighetskontoret avser att ansöka om planändring efter det att förutsättningarna för en utbyggd terminal klarlagts. För att genomföra detta ska möjligheterna utredas att erbjuda mark för uppställning av Grefabs båtar på annan plats. Resultat av uppdraget beräknas att redovisas för nämnden under 2021

- Byggnadsnämnden får i uppdrag att inom ramen för arbetet med ny översiktsplan, utreda möjligheterna för kompletterande angoringspunkter för skärgårdstrafik som avlastar Saltholmen.

Nämndens kommentar: Möjliga kompletterande angoringspunkter utreds inom arbetet med ny översiktsplan och förslag inarbetas i förslag till ny översiktsplan.

Rapportering i årsrapporter 2020 där uppdragstagarna har olika bilder av om uppdrag är avslutat eller pågående

- Göteborgs Stads Parkerings AB och Grefab får i uppdrag att förändra Grefabs platser för båtuppställning på Saltholmen/Långedrag och att aktivt arbeta för att göra båtuppställningsplatsen närmast väster om terminalbyggnaden till parkering för boende året runt.

För år 2020 rapporterar Göteborgs Stads Parkering AB uppdraget som avslutat.

Styrelsens kommentar: Ingen ersättningsmark för Grefabs båtuppställning har hittats vilket inneburit att uppdraget inte genomförts. I vår kö är det drygt 700 boende i Södra Skärgården som vill ha parkering i området.

Grefab rapporterar uppdraget som pågående. Styrelsens kommentar: Grefab och Göteborgs Stads Parkering AB har ett pågående arbete där problematiken i området hanteras inom bolagens uppdrag. 30 av Grefabs p-tillstånd erbjöds till köande hos Göteborgs Stads Parkering AB under sommaren 2020. Gemensamt beslut hos båda bolagen våren 2020.

Stadsledningskontorets bedömning

Efter det att årsredovisningarna färdigställts har fortsatt arbete visat att de 200 besöksplatser som inte kunnat skapas genom ny anläggning sannolikt kan tillskapas sommartid på Hinsholmen. Göteborgs Stads Parkering AB har signalerat att det kan bli problem med tillgängligheten och söktrafiken under sommaren 2021.

Stadsledningskontoret vill betona vikten av att Göteborgs Stads Parkering AB och Grefab arbetar vidare för att nå en lösning när det gäller ersättningsplatser för båtuppställning då detta är en möjlig lösning för att få tillgång till ytterligare platser intill färjeläget för boende i södra skärgården.

9 Uppföljning av handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs stad 2016 - 2022 (MR-planen)

En uppföljning har gjorts av handlingsplanen för arbetet med de mänskliga rättigheterna (MR) i Göteborgs Stad fyra år efter det att planen beslutades i kommunfullmäktige 2016. Planens övergripande mål är att ”alla stadens verksamheter ska genomsyras av mänskliga rättigheter och främja likabehandling”. Den omfattar ett service- och arbetsgivarperspektiv och består av två huvudstrategiska områden, integrering av mänskliga rättigheter i processer för planering, budgetering och uppföljning, samt kunskap, kompetens och lärande om MR och deras betydelse för det egna sakområdet. Uppföljningen är kvalitativ där ett mindre antal medarbetare från några verksamheter och olika yrkesbakgrund intervjuats från 4 stadsdelsförvaltningar, 5 fackförvaltningar och Framtiden AB. Den ger en fördjupad förståelse kring hur de intervjuade utifrån sina uppdrag har omsatt MR i sin verksamhet och om kunskapsläget kring MR på arbetsplatsen. En beskrivning görs också hur MR integrerats i planering och uppföljning för att arbeta systematiskt med frågorna utifrån ett service- och arbetsgivarperspektiv.

En hel del utbildningssatsningar har gjorts under åren för att öka kunskaperna om MR-frågorna. Utbildningarna har främst handlat om antidiskriminering, bemötandefrågor och normkritik. Det pågår även utbildningar riktat till HR-specialister, chefer och förtroendevalda för att säkerställa följsamheten till lagstiftningen kopplat till arbetsgivarfrågor och för en stadengemensam hantering när kränkningar eller trakasserier förekommer. Mer utbildning inom MR behövs dock såsom baskunskaper om MR och den tillhörande lagstiftningen. Verksamhetsnära vidareutbildningar behövs också i hur MR ska omsättas i arbetet och som utgår ifrån de problem som verksamheten identifierat som behöver arbetas vidare med. Chefer har angetts som en viktig grupp att nå med utbildningsinsatser. Uppföljningen har visat på ledarskapets engagemang i MR-frågorna varit en framgångsfaktor för att stärka arbetet i verksamheten. Frågorna behöver därför diskuteras på ledningsnivå.

Utbildningsinsatser har anordnats för brukare och allmänheten kring deras rättigheter. Det civila samhället har även bjudits in till dialog i olika forum för kunskapsinhämtning utifrån ett serviceperspektiv. Information om medborgares rättigheter liksom civilsamhällets delaktighet och inflytande i medskapande processer är viktiga principer i ett rättighetsbaserat MR-arbete, vilket behöver stärkas och utvecklas.

Ett normmedvetet arbetssätt har pågått i några av verksamheterna för att arbeta för en likvärdig service. Även inom HR har normkritik funnits med på agendan i samband med kompetensbaserad rekryteringsprocess. Det normmedvetna arbetssättet är en viktig metod att genomlysas hur inkluderande och icke-diskriminerande verksamheten är. Arbetssättet behöver därför utvecklas, intensifieras och spridas i fler verksamheter.

Inom arbetsgivarperspektivet har uppföljningen fokuserat på det systematiska arbetsmiljöarbetet, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. En systematik är uppbyggd som utgår ifrån ett årshjul och där frågor som rör diskriminering och trakasserier tas upp under året. Hur ofta och i vilken omfattning frågorna tagits upp varierar dock. Riktlinjer och rutiner har i regel tagits fram lokalt för att stödja chefer och medarbetare i det förebyggande arbetet och när incidenter hänt, liksom information vart medarbetare ska vända sig om något hänt. Ett mer enhetligt arbete med kulturfrågor och kulturmätningar har efterfrågats för att främja en bra arbetsmiljö. Uppföljningen visar även på att ett arbete pågår kopplat till de fem områdena som ingår i diskrimineringslagens aktiva åtgärder. En stor problematik som lyftes var att det inte fanns någon vägledning nationellt eller lokalt hur dokumentationen ska ske utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. En stadenövergripande rutin och stödmaterial är nu under framtagande, vilka kommer att stödja chefer och medarbetare i

det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Inom serviceperspektivet har uppföljningen visat på att olika aktiviteter pågår som knyter an till MR-frågorna på ett eller annat sätt. Däremot kopplas inte arbetet till att det är MR och FN-konventionerna som arbetet är knutet till. Ingången hos några intervjuade har exempelvis varit att utgå ifrån den svenska lagstiftningen, som har kopplingar till MR. Hos andra har ingången varit att arbeta med tillgänglighetsfrågor. MR-arbetet har ibland drivits som separata satsningar och inte såsom planen syftar till där MR-frågorna ska integreras i det ordinarie arbetet. MR-perspektivet har heller inte integrerats systematiskt i planerings- och uppföljningsprocessen. En av utmaningarna är att den röda tråden genom hela styr- och målkedjan inte alltid finns. I anvisningarna i uppföljningen till förvaltningar och bolag behövs det därför tydligt framgå att perspektiven ska med i analysen, samt att planer och program inom MR-området behöver kopplas tydligare till uppföljningsprocessen. En annan utmaning är att den offentliga statistiken som brukar användas i regel inte har data utifrån samtliga diskrimineringsgrunder för att MR-perspektivet ska integreras i planerings- och uppföljningsprocessen. Det finns dock möjligheter att undersöka olika diskrimineringsgrunder så länge vissa kriterier uppfylls. Ett utvecklingsområde är att använda kvalitativa undersökningar i större utsträckning som ett komplement till statistiken, eller för att få fram data som statistiken inte kan samla in. Stödmaterial i övrigt finns att tillgå i varierad omfattning. Material finns på nätet, men då är kvalitetssäkringen av den viktig.

Kompetensförsörjningen av stödfunktioner inom MR-området behöver stärkas kopplat till serviceperspektivet. Kompetensen behövs för att operativt stödja verksamheterna i det dagliga MR-arbetet och att MR integreras i planerings- och uppföljningsprocessen, samt som ett strategiskt stöd till ledarskapet. Antalet stödfunktioner i MR har dock minskat i Göteborgs Stad och en fortsatt genomlysning behövs vilka kompetenser som finns och hur dessa kan användas effektivt och ändamålsenligt. I den stadengemensamma kompetensplattformen i MR som är under framtagande finns två komponenter angivna kopplat till kompetensförsörjning. En strategisk och rådgivande kompetensresurs som utvecklar och uppdaterar kompetensplattformen och ett kompetenscentrum för att kunna arbeta med kunskapshöjande insatser utifrån olika MR-frågor och uppdrag. Dessa delar är inte påbörjade och hur de ska hanteras får arbetas vidare med i det uppdrag som finns på stadsledningskontoret att se över hur kompetensplattformen kan utvecklas och organiseras.

10 Rapportering om genomförda åtgärder i Vattenmyndigheternas åtgärdsprogram

I samband med kommunstyrelsens beslut 2019-05-29 § 451 om godkännande för igångsättningsbeslut att ta fram förslag till Göteborgs Stads åtgärdsplan för god vattenstatus, beslutade kommunstyrelsen även att stadsledningskontoret ska säkerställa att den årliga uppföljningen av vattendirektivet delges kommunstyrelsen. Utifrån sitt ansvar i reglementet ansvarar miljö- och klimatnämnden för rapportering om genomförda åtgärder i Vattenmyndigheternas åtgärdsprogram till Länsstyrelsen.

Här följer en sammanfattning av stadens svar genom miljö- och klimatnämnden.

Tillsyn enligt miljöbalken

I enkäten redovisas antalet av olika typer av tillsynsobjekt (enligt miljöbalken) som finns i kommunen som har koppling till påverkan på vatten, till exempel djurhållning, avloppsreningsanläggningar, avloppsreningsnät och små avloppsanläggningar. Vid tillsyn av till exempel jordbruksverksamhet, avloppsledningsnät och enskilda avlopp tas hänsyn till miljö kvalitetsnormer för vatten. Åtgärder för att minska näringsläckage har vidtagits i form av att inspektioner har genomförts för att säkerställa att gödsel på gårdarna förvaras på täta lagringsplatser och att hänsyn tas till skyddsavstånd vid odling med mera. Föreläggande om att minska bräddning har utförts tidigare år vilket resulterat i ett uppdaterat åtgärdsprogram med åtgärder i syfte att minska bräddning och därmed utsläpp av näringsämnen. I Göteborg har de flesta vattendragen statusklassningen måttlig ekologisk status vilket medför att miljöförvaltningen inspekterar alla avlopp regelbundet.

I vattenmyndighetens enkät efterfrågas om kommunen, med avseende på högflourerade ämnen i ytvatten och i grundvatten, har arbetat med att identifiera verksamheter och områden som bidrar till att miljö kvalitetsnormen inte följs. Miljöförvaltningen har prioriterat utifrån riskkällor när det gäller dessa ämnen, inte utifrån miljö kvalitetsnormer. Förvaltningen har ställt krav på Räddningstjänsten att inventera platser där de har övat med brandskum som innehåller högflourerade ämnen. Provtagning har genomförts på flera platser och åtgärder med rening av vatten har påbörjats på en övningsplats. Räddningstjänsten har arbetat med detta som en del i sin egenkontroll och har numera slutat att använda skum med sådant innehåll.

Vattentäkter

Staden har två aktiva vattentäkter som kommunen har huvudmannaskap och båda har beslutade vattenskyddsområden.

Planarbete

Nuvarande översiktsplan från 2009 behandlar inte miljö kvalitetsnormerna för vatten specifikt, däremot kommer den nya ta hänsyn till normerna och det kommer även att hanteras i hållbarhetsbedömningen. Pågående arbete med ny översiktsplan kommer dock att behandla normerna och åtminstone indirekt - de åtgärdsbehov som finns för att förbättra statusen i vattendragen. Hanteringen i översiktsplanen kommer i huvudsak bestå av planeringsinriktningar. Exempelvis finns förslag på inriktningar för hantering av dagvatten, utveckling av blågröna stråk med mera i förslaget till ny översiktsplan för att stödja det arbete som behöver ske i den mer detaljerade nivån framöver.

Ett kunskapsunderlag om blågröna stråk som används förframtagande av inriktningar i översiktsplanen och arbetet med fördjupad översiktsplan för centrala staden. Det kan också användas som underlag i detaljplaneringen och hanteringen av kantzoner. En riktlinje för hantering av vattenfrågor i detaljplanprocessen som inkluderar miljö kvalitetsnormer för vatten håller på att tas fram.

Dagvatten och Vatten- och avloppsvattenplaner

Kretslopp och vattennämnden har en vatten- och avloppsvattenplan där hänsyn har tagits miljö- och kvalitetsnormer för berörda vattenförekomster. Avloppsplanen är inriktad på åtgärder som minskar bräddning till recipient. En recipientåtgärdsplan ger en helhetsbild av behoven av åtgärder i dagvattensystemen för att nå god status i recipient.

Ovan är ett utdrag av miljöförvaltningens rapportering som finns i sin helhet inkommen till stadsledningskontoret dnr 1552/20.

11 EU-arbete 2020 - årsrapport

Stadsledningskontorets samlade bedömning är att verktyg för stadens EU-arbete finns och används såsom kommunfullmäktige avsett. Nämnda förändringar och påverkansfaktorer innebär att staden behöver samla sig i arbetet med att fortsatt utveckla stadenövergripande styrning och samordning av EU-arbetet. Under 2021 kan staden strukturera och anpassa EU-arbetet såsom en ytterligare möjlighet att nå stadens mål fram till år 2027.



Uppföljning

Handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad (2016 – 2022)

2021-04-09

Sammanfattning

En uppföljning har gjorts av handlingsplanen för arbetet med de mänskliga rättigheterna (MR) i Göteborgs Stad fyra år efter det att planen beslutades i kommunfullmäktige 2016. Planens övergripande mål är att ”alla stadens verksamheter ska genomsyras av mänskliga rättigheter och främja likabehandling”. Den omfattar ett service- och arbetsgivarperspektiv och består av två huvudstrategiska områden, integrering av mänskliga rättigheter i processer för planering, budgetering och uppföljning, samt kunskap, kompetens och lärande om MR och deras betydelse för det egna sakområdet.

Uppföljningen är kvalitativ där ett mindre antal medarbetare från några verksamheter och olika yrkesbakgrund intervjuats från 4 stadsdelsförvaltningar, 5 fackförvaltningar och Framtiden AB. Den ger en fördjupad förståelse kring hur de intervjuade utifrån sina uppdrag har omsatt MR i sin verksamhet och om kunskapsläget kring MR på arbetsplatsen. En beskrivning görs också hur MR integrerats i planering och uppföljning för att arbeta systematiskt med frågorna utifrån ett service- och arbetsgivarperspektiv.

En hel del utbildningssatsningar har gjorts under åren för att öka kunskaperna om MR-frågorna. Utbildningarna har främst handlat om antidiskriminering, bemötandefrågor och normkritik. Det pågår även utbildningar riktat till HR-specialister, chefer och förtroendevalda för att säkerställa följsamheten till lagstiftningen kopplat till arbetsgivarfrågor och för en stadengemensam hantering när kränkningar eller trakasserier förekommer. Mer utbildning inom MR behövs dock såsom baskunskaper om MR och den tillhörande lagstiftningen. Verksamhetsnära vidareutbildningar behövs också i hur MR ska omsättas i arbetet och som utgår ifrån de problem som verksamheten identifierat som behöver arbetas vidare med. Chefer har angetts som en viktig grupp att nå med utbildningsinsatser. Uppföljningen har visat på ledarskapets engagemang i MR-frågorna varit en framgångsfaktor för att stärka arbetet i verksamheten. Frågorna behöver därför diskuteras på ledningsnivå.

Utbildningsinsatser har anordnats för brukare och allmänheten kring deras rättigheter. Det civila samhället har även bjudits in till dialog i olika forum för kunskapsinhämtning utifrån ett serviceperspektiv. Information om medborgares rättigheter liksom civilsamhällets delaktighet och inflytande i medskapande processer är viktiga principer i ett rättighetsbaserat MR-arbete, vilket behöver stärkas och utvecklas.

Ett normmedvetet arbetssätt har pågått i några av verksamheterna för att arbeta för en likvärdig service. Även inom HR har normkritik funnits med på agendan i samband med kompetensbaserad rekryteringsprocess. Det normmedvetna arbetssättet är en viktig metod att genomlysas hur inkluderande och icke-diskriminerande verksamheten är. Arbetssättet behöver därför utvecklas, intensifieras och spridas i fler verksamheter.

Inom arbetsgivarperspektivet har uppföljningen fokuserat på det systematiska arbetsmiljöarbetet, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. En systematik är uppbyggd som utgår ifrån ett årshjul och där frågor som rör diskriminering och trakasserier tas upp under året. Hur ofta och i

vilken omfattning frågorna tagits upp varierar dock. Riktlinjer och rutiner har i regel tagits fram lokalt för att stödja chefer och medarbetare i det förebyggande arbetet och när incidenter hänt, liksom information vart medarbetare ska vända sig om något hänt. Ett mer enhetligt arbete med kulturfrågor och kulturmätningar har efterfrågats för att främja en bra arbetsmiljö. Uppföljningen visar även på att ett arbete pågår kopplat till de fem områdena som ingår i diskrimineringslagens aktiva åtgärder. En stor problematik som lyftes var att det inte fanns någon vägledning nationellt eller lokalt hur dokumentationen ska ske utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. En stadenövergripande rutin och stödmaterial är nu under framtagande, vilka kommer att stödja chefer och medarbetare i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Inom serviceperspektivet har uppföljningen visat på att olika aktiviteter pågår som knyter an till MR-frågorna på ett eller annat sätt. Däremot kopplas inte arbetet till att det är MR och FN-konventionerna som arbetet är knutet till. Ingången hos några intervjuade har exempelvis varit att utgå ifrån den svenska lagstiftningen, som har kopplingar till MR. Hos andra har ingången varit att arbeta med tillgänglighetsfrågor. MR-arbetet har ibland drivits som separata satsningar och inte såsom planen syftar till där MR-frågorna ska integreras i det ordinarie arbetet. MR-perspektivet har heller inte integrerats systematiskt i planerings- och uppföljningsprocessen. En av utmaningarna är att den röda tråden genom hela styr- och målkedjan inte alltid finns. I anvisningarna i uppföljningen till förvaltningar och bolag behövs det därför tydligt framgå att perspektiven ska med i analysen, samt att planer och program inom MR-området behöver kopplas tydligare till uppföljningsprocessen. En annan utmaning är att den offentliga statistiken som brukar användas i regel inte har data utifrån samtliga diskrimineringsgrunder för att MR-perspektivet ska integreras i planerings- och uppföljningsprocessen. Det finns dock möjligheter att undersöka olika diskrimineringsgrunder så länge vissa kriterier uppfylls. Ett utvecklingsområde är att använda kvalitativa undersökningar i större utsträckning som ett komplement till statistiken, eller för att få fram data som statistiken inte kan samla in. Stödmaterial i övrigt finns att tillgå i varierad omfattning. Material finns på nätet, men då är kvalitetssäkringen av den viktig.

Kompetensförsörjningen av stödfunktioner inom MR-området behöver stärkas kopplat till serviceperspektivet. Kompetensen behövs för att operativt stödja verksamheterna i det dagliga MR-arbetet och att MR integreras i planerings- och uppföljningsprocessen, samt som ett strategiskt stöd till ledarskapet. Antalet stödfunktioner i MR har dock minskat i Göteborgs Stad och en fortsatt genomlysning behövs vilka kompetenser som finns och hur dessa kan användas effektivt och ändamålsenligt. I den stadengemensamma kompetensplattformen i MR som är under framtagande finns två komponenter angivna kopplat till kompetensförsörjning. En strategisk och rådgivande kompetensresurs som utvecklar och uppdaterar kompetensplattformen och ett kompetenscentrum för att kunna arbeta med kunskapshöjande insatser utifrån olika MR-frågor och uppdrag. Dessa delar är inte påbörjade och hur de ska hanteras får arbetas vidare med i det uppdrag som finns på stadsledningskontoret att se över hur kompetensplattformen kan utvecklas och organiseras.

Innehåll

1	Inledning	5
1.1	Uppdraget.....	5
1.2	Sammandrag - planens innehåll	5
1.3	Upplägg, metod och urval.....	6
2	Uppföljning av MR-arbetet	8
2.1	Kunskap om vad MR-arbetet innebär för det egna sakområdet och verksamheten.....	8
2.1.1	Kunskapshöjande insatser för ökad medvetenhet.....	8
2.2	Att omsätta de mänskliga rättigheterna i verksamheten.....	10
2.2.1	MR utifrån ett serviceperspektiv.....	10
2.2.2	MR utifrån ett systematiskt arbetsmiljöarbete	12
2.2.3	Att arbeta normmedvetet för att upptäcka och förebygga diskriminering	14
2.2.4	Ökat medborgerligt inflytande och medskapande processer för ett MR-baserat arbetssätt	15
2.2.5	Att integrera MR systematiskt i planerings- och uppföljningsprocessen	17
2.3	Organisatoriska förutsättningar	26
2.3.1	Ledarskapets roll	26
2.3.2	Stödfunktioner inom MR-området	26
3	Sammanfattande analys och utvecklingsfrågor	27
3.1	Kunskap, kompetens och lärande.....	28
3.2	Det systematiska MR-arbetet.....	29
3.2.1	Tillvägagångssätt att omsätta och integrera MR i verksamheten och i det systematiska arbetsmiljöarbetet	29
3.2.2	MR i styrning/ledning och planering/uppföljning.....	31
3.2.3	Organisatoriska förutsättningar.....	33
	Bilaga - frågeguide	35

1 Inledning

1.1 Uppdraget

Handlingsplanen för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborg Stad (2016 – 2022) antogs av kommunfullmäktige 2016-06-02. I planen anges att en fördjupad analys på stadenövergripande nivå ska göras fyra år från det att kommunfullmäktige fastställt beslut om planen.

1.2 Sammandrag - planens innehåll

Planen omfattar ett service- och arbetsgivarperspektiv och insatserna som anges i planen ska genomföras av samtliga nämnder och styrelser i staden.¹ Planens övergripande mål är att **”alla stadens verksamheter ska genomföras av mänskliga rättigheter och främja likabehandling”**. Syftet med planen är att **”de mänskliga rättigheterna ska vara likvärdiga över staden och genomföra verksamhet och personalpolitik i samtliga nämnder och styrelser”**.

Kännetecknande för ökad måluppfyllelse är enligt planen att:

- Chefer, medarbetare och förtroendevalda har goda kunskaper och medvetenhet om vilka skyldigheter de mänskliga rättigheterna innebär för dem och vad MR-arbete innebär för det egna sakområdet.
- Människor som bor, verkar och vistas i Göteborg har kunskap och medvetenhet om de mänskliga rättigheterna som just sina rättigheter och om sitt ansvar att respektera andra personers mänskliga rättigheter.
- Det finns ett välfungerande strategiskt stöd, samordning och uppföljning av arbetet för mänskliga rättigheter att tillgå för stadens nämnder och styrelser.
- Kommunövergripande stödsystem och verktyg stödjer nämnder och bolag i arbetet att integrera ett MR-perspektiv² i sina verksamheter. Analyser är baserade på kunskap om vad ett MR-perspektiv innebär. Till hjälp finns såväl könsuppdeladstatistik som kvalitativa metoder.

Enligt planen ligger det övergripande ansvaret för arbetet med de mänskliga rättigheterna (MR) och att genomföra de insatser som anges i planen i första hand på Göteborgs Stads nämnder och styrelser. Insatserna för att förverkliga de mänskliga rättigheterna omfattas av *två strategiska huvudområden* som syftar till likvärdig service, bemötande och resursfördelning. Huvudområdena är:

- *Organisatorisk etablering med fokus på mänskliga rättigheter i processer för planering, budgetering och uppföljning*

¹ I frågeguiden som är bilagd finns samtliga åtgärder angivna.

² Med ett MR-perspektiv avses att de mänskliga rättigheterna och principen om icke-diskriminering används som styrande för verksamheter och insatser av olika slag. Det finns sju fastställda diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen. Dessa är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

- *Organisatorisk etablering med fokus på infrastruktur för kunskap, kompetens och lärande.*

Det första strategiska huvudområdet och dess åtgärder utgår ifrån att nämnderna och styrelserna själva ska fastställa i sina ordinarie processer för planering, budget och uppföljning hur integrering av perspektiven ska påverka verksamheten, samt ansvara för att formulera detta vidare i egna inriktningsdokument, budgetar, verksamhets- och affärsplaner.

Nämnder och styrelser ska utveckla det systematiska MR-arbetet så att MR-perspektivet (baserat på mänskliga rättigheter och icke-diskriminering) integreras i besluts- och arbetsprocesser i ledning, samordning och uppföljning. Nämndens/styrelsens resultatredovisning och indikatorer ska utvecklas, med hjälp av kvantitativa och kvalitativa former för uppföljning och analys. Vidare ska åtgärder och indikatorer följas upp för MR-perspektivets genomslag i verksamheter och personalpolitik. Därutöver ska det medborgerliga inflytandet genom medskapande processer förstärkas så att ett MR-perspektiv integreras i planering, budgetering och uppföljning.

Det andra huvudområdet fokuserar på kompetenshöjande insatser, med särskild inriktning på icke-diskriminering och normkritik för anställda och förtroendevalda i Göteborgs Stad. Kompetens och arbetssätt ska utvecklas för jämlikhet och jämställdhet. Ett intersektionellt arbetssätt ska utvecklas och MR-perspektivet ska inkluderas i Göteborgs stads arbete social hållbarhet. Kompetens och arbetssätt ska utvecklas för att motverka rasism, islamofobi, antisemitism och trans-/homofobi. Plattform för lärande och kompetensfrågor ska även utvecklas, med bland annat fokus på rättighetsområden som rör barn, nationella minoriteter och personer med funktionsnedsättning.

I planen anges att stadsledningskontoret ska samordna och stödja utvecklingen och framtagandet av en stadenövergripande kompetensplattform för basutbildning inom MR-området. Plattformen ska ge stöd till förvaltningar och bolags att utveckla sitt MR-arbete.

1.3 Upplägg, metod och urval

Det här är en kvalitativ uppföljning baserat på intervjuer med medarbetare från några utvalda förvaltningar och bolag. Den kvalitativa metoden har varit den mest passande med tanke på att en fördjupad analys skulle göras och att planen fokuserar på kompetens och att utveckla arbetssätt för att integrera MR i olika processer. Syftet med uppföljningen är lärande och ska ge en djupare förståelse kring hur intervjuade i några verksamheter i utvalda förvaltningar och bolag omsatt de mänskliga rättigheterna i sin verksamhet och om kunskap och kompetens inom området. Vidare hur de organiserat sitt arbete och hur arbetet följts upp. Uppföljningen kommer således inte att ge en generell bild på hur långt samtliga nämnder och styrelser kommit i att implementera planen eller hur väl den efterlevts.

Urvalet av de förvaltningar och bolag som deltagit har skett dels geografiskt vad gäller stadsdelsförvaltningar, dels för att få en viss bredd på urvalet bland fackförvaltningar och bolag. Deltagande förvaltningar och bolag har varit:

- 4 stadsdelsförvaltningar – Östra Göteborg, Angered, Centrum och Lundby
- 5 fackförvaltningar – trafikkontoret, park och natur, idrotts- och föreningsförvaltningen, grundskoleförvaltningen, konsument- och medborgarservice och stadsledningskontoret
- Framtiden AB

De deltagande verksamheterna har själva utsett vilka som skulle delta i intervjuerna och vilka verksamhetsområden som skulle vara med. Utfallet blev att chefer och medarbetare från lite olika verksamhetsområden och nivåer kom att delta i uppföljningen. En del på en strategisk och central nivå, andra längre ut i linjen, såsom enhets- och avdelningschefer, förvaltningscontrollers, utvecklingsledare MR, projektledare, verksamhetsutvecklare, HR-specialister och HR-chefer.

Nedan finns de temaområden som intervjuerna omfattat. De är koppade till planens två huvudområden och där de fyra punkterna för ökad måluppfyllelse vävts in.

- Beskriva de utbildningssatsningar som gjorts, sett utifrån ett service- och arbetsgivarperspektiv
- Hur MR-arbetet omsatts i verksamheten och hur civila samhället involverats i medskapande processer för kunskapsinhämtning
- Hur MR integrerats i planering och uppföljning utifrån ett serviceperspektiv och i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Förslag på vilka åtgärder som behövs för en ökad måluppfyllelse.

Temaområdena har varit de samma i service- och arbetsgivarperspektivet, liksom att det arbete som beskrivs ska ha en koppling till FN-konventionerna och den lagstiftning som finns inom mänskliga rättighetsområdet. Inom serviceperspektivet fick deltagande förvaltningar och bolag fria händer att välja ett eller flera arbetsområden som beskriver deras arbete med de mänskliga rättigheterna och hur detta följts upp. Inom arbetsgivarperspektivet har utgångspunkten varit att följa upp hur det systematiska arbetsmiljöarbetet gått till, liksom arbetet mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier på våra arbetsplatser. En frågeguide togs fram inför intervjuerna som omfattar ovan tematiska områden. Frågeguiden finns i en bilaga till rapporten.

Kapitel 2 inleds med kunskap och kompetens om MR (huvudområde 2 i planen). Därefter går uppföljningen in på hur de deltagande förvaltningarna och bolagen har omsatt MR till sin verksamhet och hur de integrerat MR-perspektivet i olika processer (huvudområde 1). Kapitel 3 tar också upp de organisatoriska förutsättningarna som behövs för MR-arbetet. I kapitel 3 görs en sammanfattande analys av uppföljningen och möjliga utvecklingsfrågor.

2 Uppföljning av MR-arbetet

2.1 Kunskap om vad MR-arbetet innebär för det egna sakområdet och verksamheten

Utgångspunkten i planen för få igång ett systematiskt MR-arbete är att chefer, medarbetare och förtroendevalda är införstådda med vad MR-arbetet innebär för sakområdet och den egna verksamheten. För det krävs det baskunskaper om FN-konventionerna och lagstiftning inom området som styr verksamheterna och en förståelse på vilket sätt ett MR-arbete bidrar till den egna verksamhetsutvecklingen och de vi är till för. Kunskaper och medvetenhet om vad MR-arbetet innebär för det egna sakområdet och verksamheten är kopplat till en av planens kännetecken för god måluppfyllelse.

2.1.1 Kunskapshöjande insatser för ökad medvetenhet

2.1.1.1 Utbildningar kopplat till rollen som servicelämnare

Utbildningarna som de intervjuade berättat om har handlat till största delen om antidiskriminering vilket är en grundläggande princip inom MR. Utbildningarna har dock varierat stort inom vilka MR-områden och perspektiv som tagits upp och hur ofta utbildningar getts till olika personalgrupper. Grundskoleförvaltningen har till exempel haft regelbundna utbildningssatsningar inom jämställdhetsområdet i rektorsverkstaden. Under våren 2020 genomfördes en omfattande jämställdhetsutbildning i fyra delar, riktad till rektorer, kuratorer och andra nyckelpersoner på skolorna. Fokusområde var kunskapshöjande, systematik, jämställdhetsintegrering samt bemötande. Utbildningen hade även ett hbtq-perspektiv. De intervjuade har bedömt att det finns en större medvetenhet idag om MR och en större efterfrågan på utbildningar och material inom området, såsom den handbok mot rasism som håller på att tas fram.

Ett tema som nämnts i flera av intervjuerna är bemötandefrågor i anslutning till utbildningarna om antidiskriminering. Frågorna har omfattat både hur kollegor är mot varandra på arbetsplatsen och hur allmänheten och brukare bemöts. Idrotts- och föreningsförvaltningen har till exempel haft en uppskattad utbildningsinsats som pågått under en tvåårsperiod riktad till sin personal. Den har handlat om hur barn och unga med funktionsnedsättningar tas emot och bemöts på stadens motionsanläggningar och i föreningslivet. Även kontaktcenter på konsument- och medborgarservice, serviceresor på trafikkontoret har arbetat aktivt med bemötandefrågor då de har mycket kontakt med allmänheten. Där ingår det att ge en likvärdig service och ett likvärdigt bemötande till alla oavsett vem de är. Det har också handlat om att kunna bemöta rasism och annat diskriminerande beteende som personalen utsätts för.

2.1.1.2 Utbildningar inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet

Utbildningar har även hållits inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Flera intervjuade har även lagt till att utbildningar som fokuserat på kollegialt bemötande internt även spillt över på hur de anställda är mot kunder, brukare, med mera.

I stadsdelsförvaltningen Östra Göteborg gjordes en satsning på att utbilda medarbetare och chefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet, samt andra delar som handlar om konflikthantering, arbetsbelastning och återhämtning. Hundratalet utbildningar har hållits som nått ut till 3300 chefer och medarbetare i staden, varav merparten i stadsdelsförvaltningen. Bland medarbetarna har dessutom cirka 400 av de utbildade fått kompetenshöjning inom området trakasserier och kränkningar. En ny rutin och vägledningsdokument har även tagits fram inom temaområdet. Därefter har processtöd getts till vissa verksamhetsområden ett flertal gånger.

Även andra intervjuade från trafikkontoret, idrotts- och föreningsförvaltningen, konsument- och medborgarservice, park och natur och Framtiden AB har informerat om de utbildningar som gjorts inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och diskriminering. Teman har varit till exempel härskartekniker, värdegrund, kultur, jargong, diskrimineringslagstiftningen, hur en omtänksam och inkluderande miljö skapas, bemötandestrategier när något hänt, samt om det förebyggande arbetet.

En ytterligare satsning som pågår är utbildning om fördjupad utredningskompetens i flera steg inom ramen för arbetsmiljöutredningar för HR-specialister, chefer och förtroendevalda. Utbildningen är inriktad på att utveckla en rättssäker och stadengemensam hantering där kränkningar eller trakasserier förekommer och för att skapa en samsyn och gemensamma samarbetsformer. Utbildningen är inom ramen för omfattande stadenövergripande och systemförändrade insatser. Dessa ska stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet för att säkerställa följsamheten till arbetsmiljölagen, föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö, samt diskrimineringslagen. Några intervjuade som deltagit uppskattade utbildningen. En del uppgav dock att det kunde bli svårt att avvara personal då utredningarna tar tid, samt att personen behöver arbeta med utredningarna regelbundet för att bli bra på det. Det här är en diskussion som nu förs av HR-cheferna i Göteborgs Stad för att se kompetensen inom området bäst ska tas tillvara och organiseras.

Det anordnas också en årlig arbetsmiljövecka där olika seminarier hålls kring teman inom arbetsmiljöområdet. De två senaste åren har det hållits seminarier i kränkande särbehandling och trakasserier, vilka har efterföljts av ytterligare seminarier på dessa teman.

2.2 Att omsätta de mänskliga rättigheterna i verksamheten

I det här kapitlet exemplifieras hur MR omsatts i den egna verksamheten. Kapitlet kommer att belysa olika ingångar i hur de intervjuade och verksamheterna tagit sig an MR-frågorna i sin roll som servicelämnare och i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

2.2.1 MR utifrån ett serviceperspektiv

Att koppla samman FN-konventioner och lagar med verksamhetens

uppdrag: Svenska lagar är i mångt och mycket överensstämmande med de FN-konventioner som Sverige ratificerat. I några av intervjuerna som rör verksamheter inom individ- och familjeomsorgen har det framkommit att arbetet med MR sker via den lagstiftning som styr verksamheten. Rättigheterna är inskrivna i lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade och socialtjänstlagen till exempel. MR är således integrerat i de lagkrav som ställs på socialtjänsten och den styrning som sker inom barnrätts- och funktionsrättighetsområdet. Därmed har också MR blivit en viktig fråga som de utgår ifrån i sitt arbete.

Att väva samma FN-konventionerna och MR inom ett prioriterat

arbetsområde: Ett annat tillvägagångssätt att omsätta MR i verksamheten har varit att integrera olika rättighetsområden till ett prioriterat arbete och tema. Detta tillvägagångssätt har stadsdelsförvaltningen Angered använt sig av. Det område och tema som de prioriterat har varit ett liv fritt från våld. Temat har varit kopplat till ett flertal FN-konventioner såsom rätten att vara sig själv och rätten till att leva sitt eget liv samt att ha sin egen sexualitet. Temat har även varit kopplat till att få gifta sig med vem man vill och att inte diskrimineras på grund av sin religion eller sin sexuella läggning.

Delaktighet och inflytande som en rättighetsbaserad princip: Individens rätt till delaktighet och inflytande är en mänsklig rättighet och en av de bärande principerna inom ett rättighetsbaserat arbetssätt.³ I den svenska lagstiftningen (socialtjänstlagen, lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade och barnrättslagen bland annat) finns det flera bestämmelser för att människor ska få möjlighet att komma till tals och medverka vid beslut som påverkar deras liv. Inom socialtjänstens arbete med barn behöver personalen alltid göra en bedömning av vad som är barnets bästa och att låta barn säga sin mening. Enligt intervjuade från en verksamhet inom individ- och familjeomsorgen upptäckt de att barnsamtal inte hade utförts i tillräcklig utsträckning i samband med utredningar inför en eventuell insats. Utredningsrutinerna stärktes och

³ För att ett arbete ska kunna ses som rättighetsbaserat måste arbetet respektera ett antal rättighetsprinciper. Enligt FN är dessa principer i) mänskliga rättigheter är odelbara och ömsesidigt beroende varandra oavsett om de är civila och politiska rättigheter, ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter eller kollektiva rättigheter, ii) icke-diskriminering och jämlikhet, iii) deltagande och inkludering för de individer och grupper som berörs, samt iv) transparens och ansvarighet för att kunna granska verksamheter och utkräva ansvar om rättigheterna kränkts eller nedprioriterats.

barnsamtal genomförs nu i större utsträckning och socialtjänsten känner sig också mer trygg i att genomföra samtalen med barnen. Ett annat exempel på brukarinflytande är det arbete som pågått i en av stadsdelarna bland personer med boendestöd. En extra satsning har gjorts där brukare varit med och format mötena och fått återkoppla på verksamheten.

Tillgänglighet som princip för mänskliga rättigheter: Inom de planerande förvaltningarna kopplas MR-frågorna samman med fysisk tillgänglighet och rätten att kunna förflytta sig och använda Göteborgs inne- och utemiljöer. Tillgänglighet är en genomgående princip i FN konventionen för personer med funktionsnedsättning så att personer med funktionsnedsättning kan leva oberoende och att fullt ut delta på alla livets områden socialt, kulturellt och ekonomiskt. Det handlar om principen om universell utformning, att planera så att ingen utesluts att röra sig fritt i vår stad. Ett exempel som tagits upp har varit att åtgärda enkelt avhjälpna hinder så att alla kan ta sig fram i vår stad, att få vardagslivet att gå ihop och att kunna förflytta sig till olika fritidsaktiviteter. Ett annat exempel har varit arbetet med att tillgänglighetsanpassa stadens anläggningar så att de passar alla kunder och besökare. Även omklädningsrum har ändrats i några anläggningar för att komma bort från kill- och tjejomklädningsrum. Flexomklädningsrum finns också på de nybyggda badanläggningarna.

Tillgänglighet handlar också om att det ska vara enkelt för alla att få information om den service som kommunen tillhandahåller. Ett exempel är att bemanna stadens kontaktcenter med medarbetare som talar olika språk. Då uppföljningen gjordes fanns det ett tjugotal språk som talades för att kunna ge svar på de frågor allmänheten har. Det handlar också om den information som Göteborgs stad ger ska förstås så att alla kan ta del av den. Konsument- och medborgarservice har därför utvecklat ett metodstöd ”en stad för alla”. Tillgänglighet har brutits ner i olika fält, såsom kunskapstillgänglighet, psykosocial, administrativ, ekonomisk, fysisk, kognitiv och språklig tillgänglighet. Ett klarspråkskoncept har tagits fram som även alla verksamheter kan hämta hem från Göteborgs Stads intranät.

Rätten till bostad: Rätten till bostad är stadgad såväl i FN:s konvention om de mänskliga rättigheterna som i svensk grundlag. Framtiden AB har därför ett viktigt uppdrag att uppfylla. De informerade om den uthyrningspolicy som började gälla 2020 som omfattar alla förvaltande bolag i koncernen. Policyn utgår från likabehandlingsprincipen och allas rätt och möjlighet att söka en bostad. Alla lägenheter fördelas utifrån kötid och det finns inga inkomstkrav. För stadens räkning skapas också hem för de som av olika anledningar inte kan söka bostad via den ordinarie bostadsmarknaden. De intervjuade informerade också om sitt arbete ”våga bry dig” för att skapa trygga bostadsområden och mot våld i nära relationer. Men också för att uppmärksamma om någon verkar må dåligt eller är ensam. Ytterligare satsningar för att öka tryggheten har varit att anställa trygghetsvårdare i utvecklingsområdena⁴ för att skapa trygghet och trivsel i området.

⁴ Utvecklingsområden är det samma som polisen kallar för ”utsatta områden”.

Rätten till meningsfull fritid: Rätten till meningsfull fritid tas upp i FN:s barnkonvention och FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Några av de verksamheter som deltagit i uppföljningen berättade om hur de omsatt rätten till meningsfull fritid genom att erbjuda olika aktiviteter till allmänheten. Bland annat har mötesplatser skapats för de boende där flera aktiviteter anordnats för barn och ungdomar och inte minst under sommarmånaderna. Lärhjälper har också getts för att stödja barn att kunna klara sin skolgång och få godkända betyg. Även stöd har getts till nya svenskar att komma in på arbetsmarknaden genom att mixa intensiva språkstudier, individuell handledning och praktik i bostadsbolagen. Under de senaste åren har även idrottsverksamheter övergått till ”lågtröskelverksamheter” och anpassat utbudet i syfte att få med dem som inte är fysiskt aktiva. Insatser inom föreningslivet har också genomförts med fokus på grupper som är underrepresenterade i föreningslivet, såsom personer med funktionsnedsättning, tjejer och hbtq-personer till exempel.

2.2.2 MR utifrån ett systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöarbetet regleras genom arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och diskrimineringslagen. Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering på våra arbetsplatser och i skolan och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter. Enligt lagen är sexuella trakasserier till exempel en form av diskriminering. Arbetsmiljölagen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, samt att uppnå god arbetsmiljö. Trakasserier och sexuella trakasserier kan vara former för kränkande särbehandling som är reglerat med stöd av lagen.

Det finns en uppbyggd arbetsprocess för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Flertalet intervjuade HR-funktioner som deltog i uppföljningen uppgav att det systematiska arbetsmiljöarbetet sker genom ett årshjul, vilken visar vad som ska göras när under året. Några verksamheter informerade att ett arbete pågår att förstärka systematiken ytterligare i sina årshjul. Arbetsmiljön omfattar den psykosociala arbetsmiljön och den fysiska arbetsmiljön och där arbetsmiljöronder görs. Uppföljningen har fokuserat på den psykosociala arbetsmiljön, till vilken frågor om diskriminering och kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier är kopplade.

2.2.2.1 Arbetet mot diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Gemensamt för de intervjuade har varit att frågor om diskriminering och kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier tas upp under året enligt det årshjul som verksamheterna arbetar utefter. Det som skilt dem åt är när och hur ofta frågorna tas upp. Det har skett både i det större formatet med stora workshops för hela förvaltningen, som det lilla formatet på avdelningen och i utvecklingssamtalet med den individuella medarbetaren. En ingång med att arbeta med frågorna, som nämnts av några, har varit att utgå ifrån Göteborgs Stads förhållningssätt och värdegrund. En annan ingång har varit att arbeta med kulturförändring som inkluderar jargong och kultur på våra arbetsplatser, vilket

också har kopplingar till diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

De intervjuade berättade att frågorna ska tas upp på APT och av chefen på avdelningsnivå som ansvarar för avdelningens arbetsmiljö. Några nämnde också att stödmaterial finns att tillgå kopplat till diskriminering och bemötande för de verksamheter som behöver extra hjälp i sitt arbetsmiljöarbete. Flera intervjuade uppgav att kunskaper om frågorna varierar hos cheferna. En intervjuad lade till att många chefer har återkopplat att det är svåra frågor att ha dialog om. En bra dialog kräver kompetens så att inte situationen förvärras i arbetsgruppen. Några verksamheter berättade också om satsningar att få igång en större delaktighet och dialog på APT kring den systematiska arbetsmiljön. De utmaningar som identifierats i arbetsmiljöuppföljningen ska göras tillsammans med medarbetarna, så att det inte bara blir ett informationsmöte där chefen har en envägsdialog om frågorna.

2.2.2.2 Rutiner för och vetskapen om vart en anställd kan vända sig om personen blivit diskriminerad, kränkt eller trakasserad

För att ta krafttag mot diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier är det viktigt att anställda känner till sina rättigheter och vart de ska vända sig om de utsatts för något. Uppföljningen har visat att riktlinjer och rutiner finns på plats och som kommunicerats ut i verksamheterna på olika sätt. En stadenövergripande rutin med stödmaterial är också under framtagande som omfattar både det förebyggande arbetsmiljöarbetet och när incidenter skett på arbetsplatsen.

Frågor kring kränkningar och diskriminering finns i medarbetarenkäten som skickas ut till alla anställda en gång om året. Frågorna tas också upp i utvecklingssamtalen som chefen har med sina anställda enligt de mallar som chefen har att utgå ifrån. Till exempel har trafikkontoret under lång tid haft en särskild introduktion för nyanställda där riktlinjerna om kränkande särbehandling och diskriminering gått igenom, liksom hur rutinen fungerar. Riktlinjen finns också utlagd på intranätet. Kränkningar sker också i den externa kontakten med allmänheten, vilket beskrivits tidigare i uppföljningen. Konsument- och medborgarservice som har mycket kontakt med allmänheten informerade om att rutiner tagits fram som de anställda känner till hur de ska göra om någon incident uppstår.

Flera intervjuade berättade att när chefen har samtal med medarbetarna kommer det sällan fram att de blivit utsatta, trots att medarbetarenkäten visar på det. Det här är ett problem som är svårt att lösa. Arbetsgivarens kompetens att utreda händelserna är ju en viktig faktor för att en medarbetare ska känna sig trygg i att anmäla, liksom att det ska finnas en trygghet i arbetsgruppen där känsliga frågor kan tas upp. Några menade att det förebyggande arbetet därför var en viktig ingång för att bygga upp tryggheten i gruppen och starta en dialog kring frågorna hur förhållandena på arbetsplatsen bör vara.

Enligt några intervjuade varierade också förståelsen för vad som räknas som en kränkning eller trakasserier, likaså diskriminering i lagens mening. En intervjuad

från en av stadsdelsförvaltningarna som utbildad personal lade också till att om svenska inte är ditt modersmål kan det behövas mera tid att få förklarad vad orden ”kränka” och ”trakassera” betyder. Annars blir ju de andra stegen väldigt svåra att förstå. En annan aspekt som lyftes var att om en anmälan ska göras behöver medarbetare ha tillgång till en dator. Datorer finns inte alltid i alla verksamheter. Kunskap om hur intranätet fungerar och hur en ska hitta var också en förutsättning. Det finns således många lager av problematik som behöver tas itu med.

Flera intervjuade uppgav att det ofta handlade om konflikter och samarbetssvårigheter när de började utreda vad som låg bakom en incident. Några intervjuade i en av förvaltningarna berättade att i deras anvisning som de tagit fram var det beskrivet vad de olika begreppen stod för och vad som karakteriserade en konflikt. Men oavsett vad problemet bottnar i ansåg de som intervjuats att det var viktigt att en anmälan görs och utreds, även om problemen är av mindre karaktär.

2.2.3 Att arbeta normmedvetet för att upptäcka och förebygga diskriminering

Ett tillvägagångssätt för att upptäcka och förebygga diskriminering är att arbeta normmedvetet. Utgångspunkten för ett normkritiskt perspektiv är att lika rättigheter och möjligheter ska gälla alla och där fokus förflyttas från det som anses avvikande till det som anses normalt. Ett normmedvetet arbetssätt initierades i Göteborgs Stad 2016.⁵

Ett gott exempel är från stadsdelsförvaltningen Östra Göteborg, där olika arbetsgrupper sattes samman inom ett verksamhetsområde för att ta fram rutiner, material och metoder på området för att jobba in dessa i verksamheterna. Olika case togs fram med frågor som synliggjorde de normer som fanns på arbetsplatsen och som det sedan arbetades med på APT. Ett exempel på ett case som togs fram var hur boendena uppmärksammade olika viktiga religiösa högtidsfiranden. Casen skapade möjlighet till diskussioner om normer och att synliggöra vilka grupper som missgynnades respektive gynnades.

Ytterligare exempel som framkom i intervjuerna var de utbildningssatsningar som gjorts för att tillämpa ett normmedvetet arbetssätt i kontakten med allmänheten och brukare. Könneutrala ord används numera såsom vårdnadshavare och partners till exempel, vilket kan vara oerhört viktigt för den enskilde.

⁵ Arbetet utvecklades inom äldreomsorgen i fem stadsdelar och ledde till många positiva effekter där personal inom äldreomsorgen fått ökade kunskaper om normer och ändrat sitt förhållningssätt. Enligt den uppföljning som gjordes av Göteborgs Stads hbtq-plan (2019:23) fortsatte arbetet till viss del med varierad intensitet, men inte i den takt som planen angav.

Inom HR-processerna har även det normmedvetna arbetssättet kopplats till rekryteringsprocessen, vilket några intervjuade tog upp. Arbetet var en del av ett projekt som pågick för några år sedan och som avslutats.

Det finns stödmaterial framtaget ”Att rekrytera - med fokus på kompetenser och normkritik” som ger tips och råd till de som rekryterar inom Göteborgs Stad. Flera intervjuade uppgav att de använde sig av kompetensbaserad rekrytering. Detta innebär att den kravprofil som sätts för arbetet ska stämma överens med vad arbetet kräver, samtidigt som den ska vara inkluderande. Tillvägagångssättet var att inleda med rekryteringstester i ett tidigt skede som hellre valde in än valde bort sökanden. Några uppgav att intervjuerna alltid genomfördes av åtminstone två personer för att inte få för mycket bias som individ. Några intervjuade informerade också att numera finns det rekryteringsspecialister som är med cheferna i en mycket större utsträckning och gör det första urvalet efter testerna. Det finns tydliga intervjumallar att utgå ifrån, så att inte magkänslan styr valet av kandidater. Att anta ett normkritiskt förhållningssätt i rekryteringsprocessen är dock att gå ett steg längre. Normkritik gör oss medvetna om och ifrågasätter styrande sociala normer som påverkar oss och som kan resultera i exkludering och diskriminering.

2.2.4 Ökat medborgerligt inflytande och medskapande processer för ett MR-baserat arbetssätt

I planen står det att principen om delaktighet och utveckling av olika former för inflytande och medskapande är en grundläggande MR-princip för ett rättighetsbaserat arbetssätt. Rättighetsbärarna, dvs. invånarna ska ges möjlighet till delaktighet och inflytande i den verksamhet som berör dem. Rättighetsbärarnas kunskaper och erfarenheter är en viktig källa för att planera och följa upp den egna verksamheten, så att servicen blir likvärdig och att individer får sina rättigheter tillgodosedda.

Ett av kännetecknen för god måluppfyllelse enligt planen är att människor också ha kunskaper om de mänskliga rättigheterna som sina rättigheter, liksom om sitt ansvar att respektera andras mänskliga rättigheter. Det här avsnittet kommer att ta upp exempel på några av Göteborgs Stads nätverk och forum där kunskaper och erfarenheter inhämtats från det civila samhällets för verksamhetens planering och uppföljning. Men också vad några verksamheter gjort för att informera människor om deras rättigheter.

2.2.4.1 Dialog med civila samhället för ökat medborgerligt inflytande

De intervjuade berättade om olika forum där verksamheterna träffat det civila samhället för att inhämta deras synpunkter på olika utvecklingsfrågor och insatser. Ett exempel från stadsdelsförvaltningen Lundby var de medborgardialoger som hållits i samband med den senaste medborgarbudgeten som är kopplat till ”skolan mitt i Lundby”. Det kom in många förslag och där det var ett spann på åldrar. Den yngsta var 5 år och den äldsta 79. Barn och ungdomar i kulturskolan tog också fram affischer som sattes upp i området för att informera och få stöd för deras idé.

Stadsdelarna har haft en viktig roll i dialogen med invånarna. De tekniska förvaltningarna inom stadsutveckling har använt sig av dem ofta för att inhämta information och synpunkter. De tekniska förvaltningarna uppgav även att de också fört en dialog direkt med civila samhället. Exempel på det är park och natur. När de planerat nya större åtgärder har råd från civila samhället varit med som tittat över ritningarna. Inspektioner har gjorts tillsammans med råden under projektets gång eftersom det kan vara svårt att se hur det blir med ritningen i det första skedet och hur det fungerar rent praktiskt. Däremot gjordes ingen uppföljning med råden efter åtgärdens genomförande, utan det blev när individer hörde av sig när åtgärden inte fungerat. Även trafikkontoret berättade att de har arbetat med kommunikation och dialogmöten kring olika investeringsobjekt. De gav exempel på arbetet kring Delsjövägen där involveringen av boende var en bra process, liksom arbetet runt Hisingsbron där barn och unga varit delaktiga. En dialogbok har även tagits fram som utgår ifrån likabehandling och MR som ger ett bra stöd i verksamheterna. Dialogboken har dessutom använts av flera andra förvaltningar som stöd i deras verksamheter. En av de intervjuade på trafikkontoret berättade att de utvecklats i den kontakt som de har med allmänheten. De har blivit bättre på att informera när något är på gång. De har funderat mycket på vilka de nått och med vilka metoder de använt och de har ändrat i sina strategier. Istället för att bjuda in till stormöten, har de börjat knacka dörr eller stå vid ICA till exempel för att nå ut bredare vad de planerar.

Kommunstyrelsens råd är en viktig kanal för att öka det medborgerliga inflytandet och för inhämtandet av kunskap och synpunkter från olika grupper i civilsamhället. I råden samverkar förtroendevalda med representanter från civilsamhället.⁶ Råden träffas några gånger per år.

2.2.4.2 Att informera brukare och allmänheten om sina rättigheter

Inom välfärdssektorn finns väldigt tydliga rutiner för att informera brukaren vad den kan förvänta sig och hur personen kan gå vidare om det som kommunen tillhandahåller inte möter de förväntningar som brukare har. Detta är också lagstyrkt. Några intervjuade har dock påpekat att brukare långt ifrån egenmakt och inflytande måste ha kunskap om sina rättigheter och en tillit till att våga kräva sina rättigheter. Ytterligare arbete behövs därför för att sprida kunskap om brukares rättigheter och göra informationen mer lättillgänglig.

Ett annat exempel som togs upp i en av intervjuerna inom individ- och familjeomsorgen var projektet ”sänka trösklarna” som drivits i stadsdelsförvaltningen Östra Göteborg. Bakgrunden till projektet var att invånare ibland varit rädda för att ta kontakt med socialtjänsten, vilket blev ett väldigt konkret hinder för invånarnas möjligheter att få sina rättigheter tillgodosedda. Samtal fördes på vilket sätt framför allt individ- och familjeomsorgen kunde stötta. Syftet var att de kunde synas och finnas på

⁶ Råden är Göteborgs Stads råd för funktionshinderfrågor, Göteborgs Stads pensionärsråd, Göteborgs Stads HBTQ-råd, Göteborgs Stads råd för den nationella minoriteten romer, samt Göteborgs Stads sverigefinska råd.

andra arenor än sina kontor och människor fick möta socionomer inte bara på en förekommen anledning när någon blivit anmälda till socialtjänsten. Enligt den intervjuade var projektet ett tydligt rättighetsarbete för att säkerställa att människor vågar vända sig till socialtjänsten när de har behov av det. Det är också ett arbete som kräver långsiktighet och tid.

Stadsledningskontoret har samordnat olika aktiviteter och event för Göteborgs Stads räkning, där olika verksamheter informerat allmänheten om vad de gjort inom MR-området och vilka rättigheter som medborgarna har. Exempelvis har Göteborgs Stad deltagit i WestPride där hbtq-frågorna är i fokus, liksom samordnat och samarrangerat olika utställningar och event med externa parter för att uppmärksamma diskriminering och de nationella minoriteternas högtidsdagar. Göteborgs stads äldreombudsman är också en viktig kanal i kontakten med invånarna för att inhämta deras synpunkter på Göteborgs Stads service.

2.2.4.3 Utbildningar riktat till det civila samhället

Några intervjuade från stadsdelsförvaltningarna berättade att de arrangerat utbildningar till olika grupper i sina respektive stadsdelar på olika MR-teman. I stadsdelsförvaltningen Centrum har en utomhusutbildning hållits för föräldrar på en familjecentral om våld i nära relationer, destruktiva maskulinitetsnormer samt barnrätt i anslutning till att barnkonventionen blivit lag. Ett annat exempel är från stadsdelsförvaltningen Angered som gjort mycket utåtriktat arbete gentemot och tillsammans med medborgarna och där det gjorts mycket kunskapshöjande insatser. De har haft mycket kontakt med föreningslivet, använt hälsoguider och kulturtolkare, samt ungdomar som utbildats till ambassadörer och unga ledare. Det finns ett levande civilsamhälle i Angered som är delaktiga och driver olika frågor och där de kunskapshöjande insatserna ofta skett via befolkningen själv. Även idrotts- och föreningsförvaltningen har haft ett antal utbildningar som de erbjudit föreningar som får föreningsstöd. Detta för att säkerställa att föreningarna har kompetens att uppfylla de grundläggande kraven/kriterierna som finns för att få föreningsstöd. Även främjande utbildningar erbjudits, såsom inkluderande idrott som varit kopplad till barnkonventionen och ”Medspelare – Barnkonventionen i praktiken” som genomförts tillsammans med RF-SISU Västra Götaland. Utöver dessa har förvaltningen även haft hbtq-certifiering för ett antal föreningar. Det finns även ett material framtaget om ett inkluderande föreningsliv. Detta finns tillgängligt på Göteborgs Stads hemsida som utgår ifrån MR. Alla föreningar som blivit bidragsgodkända har fått information om materialet.

2.2.5 Att integrera MR systematiskt i planerings- och uppföljningsprocessen

Det här avsnittet kommer att belysa hur verksamheterna arbetat med att integrera MR-perspektivet med samtliga diskrimineringsgrunder i sin planering och uppföljning utifrån ett serviceperspektiv och i sitt systematiska

arbetsmiljöarbete. Avsnittet tar också upp styrning och ledning av MR-frågorna som en viktig förutsättning för ett effektivt MR-arbete.

Enligt planen ska MR inte ses som något sidoordnat utan ingå som en del i det ordinarie arbetet och finnas med i planerings-, budgeterings- och uppföljningsarbetet. För detta krävs det kunskaper i vad integrering av ett MR-perspektiv är och hur det ska tillämpas. I planen står det att resultatredovisningen ska utvecklas på nämnd- och styrelsenivå, med hjälp av kvantitativa och kvalitativa former för uppföljning och analys. Indikatorer ska tas fram och åtgärder och indikatorer ska följas upp för att belysa MR-perspektivets genomslag i verksamheten och personalpolitiken. Ytterligare frågor som tas upp i de kommande avsnitten är stöd och verktyg som ska finnas för arbetet för en god måloppfyllelse.

2.2.5.1 Att integrera MR i planerings- och uppföljningsprocessen utifrån ett serviceperspektiv

Att integrera MR-perspektivet i planering och uppföljning kan liknas med jämställdhetsintegrering som strategi, men där ett breddat perspektiv antas genom att utgå ifrån samtliga diskrimineringsgrunder och inte bara kön. Det vill säga att synliggöra och analysera hur väl en verksamhet lever upp till att säkerställa att servicen, arbetsförhållandena, resursfördelningen, samt bemötandet internt och externt är likvärdig oavsett en individs bakgrund och förutsättningar. Insamlandet av data för analysen kan ske på flera sätt genom kvantitativa och kvalitativa metoder.

Verksamheterna har haft olika ingångar och tillvägagångssätt att inkludera MR-frågorna i sin planerings- och uppföljningsprocess. Uppföljningen har ju visat på att det sker aktiviteter som är kopplade till MR och olika FN-konventioner på ett eller annat sätt. Utifrån intervjuerna har väldigt varierade svar getts om och hur väl dessa och andra aktiviteter kopplade till MR fångats upp i uppföljningen, likaså i vilken omfattning de synts i rapporteringen och vilka eventuella resultat som aktiviteterna bidragit till. En bidragande orsak har varit att olika personalgrupper på olika nivåer och verksamheter intervjuats. De har också haft olika insyn på hur MR-perspektivet integrerats i planerings- och uppföljningsprocessen. Syftet med uppföljningen har inte heller varit att jämföra, utan visa på den stora variation som finns om och hur olika verksamheter tagit sig an MR-perspektivet i sin planerings- och uppföljningsprocess. Nedan följer ett axplock från några verksamheterna som deltagit i uppföljningen.

I stadsdelsförvaltningarna har ofta separata insatser gjorts för att stärka verksamheternas MR-arbete. De som haft insyn i planerings- och uppföljningsprocessen informerade att frågorna kommit med i uppföljningen i varierad grad. I stadsdelsförvaltningen Lundby har uppföljningen skett inom särskilda satsningar och projekt och inom ramen för ”Jämlikt Lundby”. I stadsdelsförvaltningen Östra Göteborg har uppföljningen av de insatser som gjorts inom MR och normmedvetet arbetssätt gjorts lokalt och rapporterats på

inom verksamhetsområdet, men har inte kommit med i uppföljningen och rapporteringen på förvaltningsnivå.

Bland fackförvaltningarna och Framtiden AB finns en stor variation på hur MR-perspektivet integrerats i planerings- och uppföljningsprocessen. I grundskoleförvaltningen till exempel, lanserades en ny mall 2019 för skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling, vilket lett till en bättre systematik i likabehandlingsarbetet och att identifiera vilka utvecklingsområden som finns. Inom konsument- och medborgarservice togs MR-frågorna upp tidigt i analysfasen i planeringen, vilket bidragit till att efterkonstruktioner undvikits och att det blev lättare att följa upp. Till hjälp har metodstödet ”en stad för alla” använts av verksamheterna för att systematiskt och konkret arbeta med tillgänglighetsfrågorna i sin planering och uppföljning.

Diskrimineringsgrunderna har vävts samman i planeringen och uppföljningen för att undvika ett stuprörstänkande. På trafikkontoret har de olika perspektiven funnits med i det löpande arbetet med översiktsplanen och ner till detaljplanen och genomförandet av de olika projekten. Sociala och barnkonsekvensanalyser har gjorts för att belysa vad olika planer bidragit till och vilka risker som funnits. Enligt de intervjuade har analyserna bidragit till en systematik och att frågorna belysts och analyserats utifrån olika perspektiv. På Framtiden AB har uppföljningen och analysen skett löpande i den ordinarie planerings- och uppföljningsprocessen. Bland annat har de använt sig av fastighetskontorets underlag om antal och vilken typ av lägenheter som fått nya hyresgäster och vilka socioekonomiska grupper som fått lägenhet. Strategin för utvecklingsområden 2020 - 2030 som antogs 2020 kommer att följas upp på en årlig basis för att se om insatserna är likvärdiga i alla områden. I den finns insatser för att bidra till att ingen del av staden ska vara ett särskilt utsatt område år 2025. Två av stadsledningskontorets huvudprocesser är ärendehantering samt planering, uppföljning och uppsikt där MR-perspektivet ska ingå. Rapporter från kommunstyrelsens fem råd brukar sammanställas på en årlig basis. Rapporterna har tagit upp de frågor som dialogerna har handlat om mellan Göteborgs Stad och rådsrepresentanterna från det civila samhället. Genom äldreombudsmannen och funktionshinderombudsmannen som finns på stadsledningskontoret sker också en uppföljning utifrån deras uppdragsområde.

2.2.5.2 Att integrera MR i planering och uppföljning i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Det årshjul som verksamheterna använt sig av har skapat en systematik i arbetet under året. Här finns frågor som rör den psykosociala arbetsmiljön som ett återkommande tema. Det har blivit lättare att följa upp arbetsmiljöarbetet genom att arbetet är strukturerat efter årshjulet. Regelbundna uppföljningar har gjorts, en del kontinuerligt under året, andra lite mer fördjupade analyser vid vissa tidpunkter på året. De fackliga representanterna från LSG och FSG har också med i uppföljningen, där bland annat arbetsmiljöområdena följts upp. Mål har satts upp för det systematiska arbetsmiljöarbetet under året. Flera intervjuade har också uppgett att ett av målen är noll-tolerans av kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier och diskriminering bland annat. Enligt

några intervjuade går det nu lättare att jämföra och se om det blivit några förflyttningar åt något håll och som behöver åtgärdas.

Andra intervjuade informerade om att kompetensförsörjningsprocessen har integrerats i årshjulet i syfte att få in både arbetsmiljö och kompetensförsörjning i den ordinarie planerings- och uppföljningsprocessen. Aktiviteterna inom arbetsmiljöarbetet har kopplats till verksamhetsplanen i Stratsys.

Flera uppgav att planeringen och uppföljningen av de åtgärder som behövt vidtas för en bättre arbetsmiljö brukar ske på enhetsnivå, som sedan genererats uppåt i organisationen. Stadsdelsförvaltningen i Östra Göteborg har tagit fram en mall med anvisningar vad en ska tänka på i sitt analysarbete och att jämlikhetsperspektivet ska vara med. Därefter har en uppföljning gjorts hur det systematiska arbetsmiljöarbetet varit där enheterna fått besvara hur väl de olika delarna i arbetet har uppfyllts. En av de intervjuade uppgav dock att kunskapen hos cheferna att göra en analys var väldigt varierande.

Några nämnde också att de tagit fram likabehandlingsplaner eller ett dokument kopplat till deras likabehandlingsarbete. Stadsdelsförvaltningen i Centrum har till exempel kopplat sitt dokument och åtgärder till diskrimineringslagen och programmet för attraktiv arbetsgivare.

2.2.5.3 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Från och med 1 januari 2017 finns det enligt diskrimineringslagen krav på att arbetsgivaren ska arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga och motverka diskriminering. Även skolan har ett ansvar enligt lagen att arbeta med de aktiva åtgärderna. Diskrimineringsförbuden är till för att motverka konkreta diskriminerande handlingar i individuella fall medan arbetsgivarnas aktiva åtgärder även ska förebygga diskriminering på arbetsplatsen och i skolan, samt främja lika rättigheter och möjligheter på en generell och strukturell nivå.

Arbetet med aktiva åtgärder omfattar fem områden:

- **Arbetsförhållanden**, där arbetsgivare ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier och som ska följas upp regelbundet
- **Löner och anställningsvillkor** för att motverka osakliga skillnader och diskriminering. Lönekartläggningar ska göras årligen och dokumenteras om arbetsgivaren har 10 eller fler anställda
- **Rekrytering och befordran**, genom att undersöka vilka hinder som finns för att ge alla, oavsett diskrimineringsgrund, lika möjlighet att söka lediga anställningar och lika möjlighet till befordran
- **Utbildning och övrig kompetensutbildning** så att alla arbetstagare får möjlighet till kompetensutveckling oavsett diskrimineringsgrund. En jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten och positioner ska främjas
- **Föräldraskap och arbete** för att underlätta för medarbetare kan förena arbete med föräldraskap.

Arbetet med de aktiva åtgärderna kopplat till de fem områdena ska ske systematiskt i fyra steg – undersöka, analysera, åtgärda, följa upp och utvärdera.

På DO:s hemsida finns information, checklistor och material kopplat till de fem områdena och om de fyra stegen för att systematiska arbeta med de aktiva åtgärderna. När det gäller dokumentationen av de aktiva åtgärderna finns det ett lagkrav på att arbetsgivare med minst 25 anställda ska dokumentera alla delar av det löpande arbetet skriftligen. Undersökningen ska göras på en övergripande nivå, med inriktning på att upptäcka strukturella risker och hinder. Det handlar således inte om att kartlägga på individnivå, utan om att se över förhållanden på en generell nivå.

Uppföljningen har visat att det pågår ett arbete inom de olika områdena som omfattas av de aktiva åtgärderna på olika sätt. Flertalet verksamheter har tagit fram riktlinjer, rutiner och olika material som stöd i sitt arbete mot diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Idrotts- och Föreningsförvaltningen har till exempel även tagit fram en plan för aktiva åtgärder som utgår ifrån de fem områdena, där diskrimineringsgrunderna också är knutna. Konsument- och medborgarservice har valt ut tre övergripande mål i sitt arbete med aktiva åtgärder för att göra det lite mer lättarbetat.

Flera intervjuade lyfte fram att dokumentationen av de aktiva åtgärderna i de fem områdena utifrån de sju diskrimineringsgrunderna är problematisk. Kopplingen är inte tydlig hur dokumentationen ska se ut för att uppfylla lagkravet. Det finns heller ingen vägledning på DO:s hemsida kring detta. En intervjuad påpekade att Göteborgs Stad inte är ensam om denna utmaning, utan är en nationsövergripande utmaning. Några intervjuade uppgav också att det saknades stadengemensamma riktlinjer att kunna ta hjälp av. Enligt park och natur behövdes en struktur som verksamheterna kan luta sig tillbaka mot som visar när och vad som ska göra för att uppfylla de lagkrav som finns. Enligt information från avdelningen för kompetensförsörjning och arbetsmiljö på stadsledningskontoret så pågår ett arbete att ta fram en stadsövergripande rutin och tillhörande stödmaterial för det förebyggande arbetet för att förhindra kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och repressalier och när sådana händelser har inträffat.

2.2.5.4 Datainsamling för att göra analys och resultatredovisning

Olika typer av data har använts i uppföljningen inom serviceperspektivet för att undersöka vilka grupper som insatserna riktats till. Enkätundersökningar nämns ofta i intervjuerna som ett sätt att få in brukares, elevers, kunders och allmänhetens synpunkter. Ett annat sätt att få in information är via synpunktshanteringen. Kartläggningar har också nämnts av några i hur personal bemöter brukare och för att få en bild vilka som besöker en verksamhet. Digitala verktyg har också utvecklats såsom appen ”anmäl hinder” för en mer tillgänglig stad.

Inom HR används Göteborgs Stads medarbetarenkät för att planera och följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. I denna finns frågor om diskriminering m m, men antalet frågor varierar från ett år till ett annat. Utöver svarsalternativen ”kvinna/man”, finns också ”annat” att kryssa i för de som inte definierar sig som kvinna eller man. Några intervjuade uppgav dock att det

fanns en utmaning med medarbetarenkäten då den redovisar siffror på bred grund för att inte avslöja identiteten. För små verksamheter skapar detta ett problem. På grund av integritetsskäl går det heller inte att se var någonstans personen blivit utsatt. Framtidskoncernen har löst denna problematik med ett nytt inrapporteringsystem på incidenter, en app där medarbetare rapporterar in incidenter i samband med kontakten med de boende. Det går att utläsa om det är speciella arbetsgrupper som utsatts och om incidenterna förekommer speciellt i vissa bostadsområden.

Ett allt mer vanligt mätverktyg som verksamheterna använt sig av är temp- eller pulsmätningar, där frågor kring diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier finns med återkommande under året. Fördelen med dessa verktyg är att det går att följa hur de anställda upplever sin arbetsmiljö kontinuerligt under året. Hur ofta och när frågor ställts har varierat mellan verksamheterna.

Att föra statistik är ju en väldigt vanlig metod och stöd för den egna planeringen och uppföljningen för att se på en övergripande och strukturell nivå hur utveckling och trender ser ut över tid. Det behövs dock kunskaper om vad den insamlade datan står för, för att kunna göra en analys av bra kvalitet. Den här problematiken är också något som några intervjuade lyfte fram. Grundskoleförvaltningen exempelvis har tagit fram ett gemensamt verktyg där kränkingsanmälningar görs. I detta synliggörs även vilka diskrimineringsgrunder kränkningarna är kopplade till. Dock har detta inte återspeglats i motsvarande grad i aktiviteterna i skolornas planer mot diskriminering och kränkande behandling när de tagits fram. Det visar på att ett utvecklingsarbete behövs för att öka kunskapen kring diskriminering, normer och dess koppling till kränkningar. Trafikkontoret brukar redovisa hur mycket deras investeringsprojekt gynnar kvinnor respektive män. En modell är framtagen för att göra jämställdhetsberäkningarna som används. De intervjuade berättade emellertid att de har varit försiktiga med vilka slutsatser de kunnat dra utifrån vad beräkningarna visar, men lade till att det skapats intressanta reflektioner och dialoger till följd av arbetet.

I planen anges att kvantitativa och kvalitativa data utifrån samtliga diskrimineringsgrunder ska samlas in så att MR-perspektivet kommer in systematiskt i planerings- och uppföljningsprocessen. Det finns mycket statistiskt material att tillgå såsom officiell statistik som går att bryta ner till kommunnivå framtagna av en rad olika myndigheter. Göteborgs Stad tar även fram egen statistik för planering och uppföljning av verksamheten. Statistik används ju också för att följa utvecklingen inom en rad olika områden, liksom enkätundersökningar av olika slag som beskrivits ovan. Nackdelen ur ett MR-perspektiv är att den offentliga statistiken i regel saknas data utifrån andra diskrimineringsgrunder än kön, ålder och i vissa fall utländsk bakgrund. Bristen på statistik utöver dessa variabler har lyfts fram i intervjuerna som en utmaning.

Ett annat sätt att samla in data för att fylla ut luckorna i statistiken är att använda sig av kvalitativa metoder, där ett mindre antal intervjuade deltagit i en kartläggning till exempel. Det görs till viss del i några verksamheter, men skulle kunna utvecklas mer.

2.2.5.5 Att redovisa resultat

En utmaning som flera intervjuade tagit upp är att redovisa resultat utifrån ett serviceperspektiv och att mäta en förflyttning och resultat av de insatser som gjorts. Uppföljningen brukar begränsas till vilka aktiviteter som gjorts och inte vad dessa resulterat i för ökad och likvärdig service. En intervjuad påpekade dessutom att insatser inte låter sig isoleras utan påverkas av många faktorer som gör det svårt att se ett klart samband mellan insats och effekt. Men att i det stora hela kan det antas att arbetet har gett bättre resultat i vissa mätningar utan att kunna se ett klart samband. En annan intervjuad lade dock till att i några fall kan en direkt koppling göras, såsom när riktade åtgärder görs mot antalet fallolyckor. En annan aspekt som en av de intervjuade har noterat är att MR-frågor som rapporterats om på lägre nivå i rapporteringskedjan haft tendenser att tas bort ju högre upp i rapporteringen en kommer.

2.2.5.6 MR i styrnings- och ledningssystem

Kommunfullmäktiges budget är det styrande dokument som samtliga nämnder och styrelser har att utgå ifrån i sin planering och uppföljning av verksamheten. När det gäller styrningen av hur MR-frågorna ska tas omhand har flera intervjuade identifierat en del utmaningar. En av dem var att MR-frågorna inte varit synliga i styrnings- och ledningssystemet, vilket kan leda till ett stort tolkningsutrymme och risk för att frågorna prioriteras ner. En konsekvens av det kan bli att det krävs mycket mer arbete att få fart på MR-frågorna. Det skulle behövas lite mer systematik och en tydligare ambition.

En ytterligare aspekt som lyftes av en intervjuad var att allt för mycket fokus ligger på uppföljningen. Om frågorna kom in i planeringen, skulle det finnas större möjligheter att göra skillnad för de vi är till för och att hitta rätt stöd och metoder. Gjordes planeringen på bra sätt, skulle uppföljningen bli desto lättare att genomföra. Enligt den intervjuade var utmaningen den korta tid som finns till förfogande från att kommunfullmäktiges budget är beslutad och när verksamhetsplaneringen ska vara klar. Det blir lite svårt att göra den kvalitativa planeringen som skulle behövas - i alla fall utifrån målen och uppdragen. Den intervjuade lade dock till att den nya strukturen i kommunfullmäktiges budget upplevdes lättare. Nu finns kommunfullmäktigemål som är riktad till olika verksamhetsområden istället för att den lokala nämnden skulle fånga upp och täcka upp alla kommunfullmäktigemål. Det har blivit lättare att jobba när det blivit mer stringent och att målen dockar an till verksamheten på ett annat sätt. En intervjuad på stadsledningskontoret påpekar emellertid att för att kunna följa upp på en övergripande nivå hur de olika verksamheterna bidragit till målen, behöver målen på de olika nivåerna hänga samman. De övergripande målen i kommunfullmäktiges budget ska vara som stöd till verksamheterna. Dessa mål måste alla verksamheter förhålla sig till, men de ska inte rapportera på dem som tidigare. Utmaningen ligger i att det inte finns en röd tråd genom hela styr- och målkedjan

En annan problematik kopplat till styrning av MR-frågorna är antalet planer och program inom MR-området. Det finns utmaningar i att få ihop alla perspektiv, samt att följa upp och rapportera utifrån de styrande dokumenten. En intervjuad

informerade att de inte klarat att förhålla sig till mer än det som var huvudföran av uppföljning av dessa. Men lade till att de olika MR-planerna som finns har hjälpt dem att tänka kring frågorna. Ett annat vanligt tillvägagångssätt som framkommit i uppföljningen var att ta ett helhetsgrepp kring frågorna. Detta gjordes genom att och jobba med de olika programmen och planerna som en gemensam åtgärd och beskriva hur ihop olika diskrimineringsgrunder och perspektiv hängde samman.

En intervjuad från stadsledningskontoret berättade att det finns ett strategiskt tänkande i den stadengemensamma uppföljningen, men att utmaningen var hur kontoret kunde stötta på en strategisk nivå. I samband med uppföljningarna, måste det vara tydligt att perspektiven ska vara med i de analyser i de anvisningar som går ut till förvaltningar och bolag. Det blir också viktigt att koppla planer och program och uppföljning av dessa tydligare till uppföljningsprocessen. Det förutsätter dock att det framgår tydligt när och hur planer och program ska följas upp, samt vad som ska följas upp. Den intervjuade berättade vidare att en dialog måste föras om MR-frågorna med förvaltningar och bolag då ansvaret för utförandet ligger hos dem. Stadsledningskontoret ska om det brister lyfta upp frågor till kommunstyrelsen för att säkerställa dess uppsiktsplikt.

2.2.5.7 Stödsystem och verktyg att integrera ett MR-perspektiv i verksamheten och i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Som uppföljningen beskrivit i avsnittet om aktiva åtgärder har verksamheterna tagit fram material för det systematiska arbetsmiljöarbetet som används på APT till exempel. Det finns även stödmaterial, skrivhandbok för digitala kanaler och tjänster som lagts ut på Göteborgs Stads hemsida till exempel, där det går att kontrollera att det som skrivits ”klarspråkats” och har ett normmedvetet språk. Det finns även stödmaterial i jämställdhets- och jämlikhetsintegrering på Göteborgs Stads intranät som ska vara ett stöd i planerings- och uppföljningsprocessen, men enligt några intervjuade behövdes det mer stöd för att integreringsarbetet skulle gå framåt. Grundskoleförvaltningen uppgav att de hade ett önskemål att stadsledningskontoret bjuder in till att diskutera metoder för att samla statistik och information så att den fångar olika grupper.

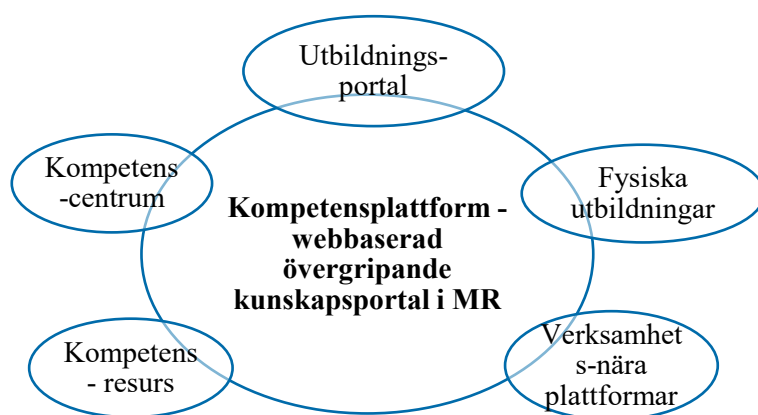
En av de intervjuade på grundskoleförvaltningen ifrågasatte dock planens intentioner att det ska finnas ett kommunövergripande stödsystem och verktyg för att stödja nämnder och bolag i sitt arbete med att integrera ett MR-perspektiv i sina verksamheter. Istället behöver stödsystemen och verktygen tas fram av verksamheterna själva. Grundskoleförvaltningen har nu tagit fram en stödsida med material för fortbildning samt undervisning i detta syfte.

En annan intervjuad påpekade att det fanns en uppsjö av olika metodmaterial att tillgå på nätet. Men som medarbetare på en förvaltning var inte alltid så lätt att orientera sig vilka externt framtagna material som var bra. Därför behöver dessa kvalitetssäkras innan de används.

2.2.5.8 Kompetensplattform som stöd för Göteborgs Stads MR-arbete

I planen finns en specifik åtgärd riktad till stadsledningskontoret. Stadsledningskontoret ska ”samordna och stödja utvecklingen och framtagandet av en stadenövergripande kompetensplattform för basutbildningar inom området mänskliga rättigheter”. Plattformen är kopplad till planens båda huvudområden och ska ge stöd till chefer och medarbetare i förvaltningar och bolags att utveckla sitt MR-arbete.

Arbetet med framtagandet av kompetensplattformen tog avstamp ifrån tidigare dialoger som stadsledningskontoret haft med förvaltningar och bolag om vad de vill ha ut av kompetensplattformen. En extra resursperson tillsattes under en period för uppdraget som hade återkommande avstämningar under arbetets gång med olika nyckelfunktioner från fackförvaltningar och bolag för att undersöka vilka komponenter som plattformen skulle bestå av. Figuren nedan visar de olika komponenterna som identifierades och som bildar plattformen i sin helhet:



Utbildningsportal: Samlad portal för annonsering och anmälningar av utbildningar inom mänskliga rättigheter.

Verksamhetsnära plattformar: Länkas till kompetensplattformen i MR, där material, utbildningar, lagstiftningar och styrande dokument ska finnas tillgängligt för stadens verksamheter.

Kompetensresurs: Strategisk och rådgivande kompetensresurs som utvecklar och uppdaterar kompetensplattformen, samt agerar rådgivande för stadens medarbetare.

Kompetenscentrum: För kunskapshöjande insatser och samling av kompetenser utifrån olika MR-frågor och uppdrag.

En temasida för mänskliga rättigheter togs också fram på Göteborgs Stads intranät. På temasidan finns FN-konventioner, lagstiftning på området, strategiska styrande dokument och planer, samt material samlat, vilka utgör ett stöd för chefer och medarbetare att kvalitetssäkra sin verksamhet och att säkerställa mänskliga rättigheter och icke-diskriminering. Uppdraget med att ta fram en kompetensplattform har varit omfattande och inte möjligt att slutföra

under ett år som resurspersonen var anställd. Temasidan som tagits fram är ett bra stöd, men kompetensplattformen behöver vidareutvecklas. Efter omorganisationen på stadsledningskontoret fick en avdelning uppdraget 2021 att se över hur det fortsatta arbetet med kompetensplattformen kan utvecklas och organiseras.

2.3 Organisatoriska förutsättningar

Det finns ytterligare förutsättningar, vilka påverkar hur väl Göteborgs Stad lyckas i sitt MR-arbete. Det handlar om ledarskapets roll och budskap som sätter ramarna för MR-arbetet. Det handlar också om Göteborgs Stads kompetensförsörjning att upprätthålla goda kunskaper om MR genom stödfunktioner med specialkompetens i MR för att stötta verksamheterna. Dessa stödfunktioner är en del av det välfungerande strategiska stödet som stadens nämnder och styrelser ska ha tillgång till och i enlighet med en av planens kännetecken för god måluppfyllelse.

2.3.1 Ledarskapets roll

Ledarskapets roll lyftes fram av ett flertal som en oerhört viktig förutsättning för att MR-arbetet ska prioriteras. De intervjuade i grundskoleförvaltningen berättade bland annat att deras nämndpolitiker och förvaltningsledning är engagerade i MR-frågorna och efterfrågar hur arbetet går. Enligt intervjuade från stadsdelsförvaltningen Lundby var nyckeln till att MR varit fokus som helhet att förvaltningsledningen varit medvetna om MR-frågorna. De satte dessa frågor ganska högt på agendan, samt att nämnden följde upp frågorna. En annan viktig aspekt som de intervjuade lyfte fram var att även om det fanns en viss rotation i förvaltningsledningen var MR-frågorna aktuella. Framgångsfaktorn med det normmedvetna arbetet i funktionshinderverksamheterna i stadsdelsförvaltningen Östra Göteborg var enligt den intervjuade att deras områdeschef gett dem mandat och möjligheter att arbeta med frågorna i verksamheterna och att kompetensutveckla chefer.

2.3.2 Stödfunktioner inom MR-området

I Göteborgs Stad har det funnits utvecklingsledare inom MR området i nästan samtliga stadsdelar. Dessa hade som uppdrag att utbilda medarbetare och chefer i en rad olika områden och verksamheter i MR frågor, främst inom ramen som servicelämnare, men också inom HR i vissa fall. De stöttade också chefer och medarbetare i att integrera MR i olika arbetsprocesser och i uppföljning bland annat.

I några intervjuer lyftes relevansen av att ha funktioner som stödjer medarbetare och chefer i MR-arbetet. Antalet stödfunktioner inom MR har dock minskat i Göteborgs Stad i samband med avvecklingen av stadsdelsförvaltningarna. Stödfunktioner med uppdrag att arbeta med MR finns nu i förskoleförvaltningen, utbildningsförvaltningen, lokalförvaltningen, kulturförvaltningen och äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen. En

stödfunktion finns på Intraservice som har i sitt huvuduppdrag att utbilda anställda i Göteborgs Stad i MR, vilken noterat att efterfrågan på utbildning i MR ökat. I grundskoleförvaltningen finns ett MR-team centralt placerad i förvaltningen som ansvarar för utbildning och stöd inom skolan. De har en samordningsfunktion i kontakt med skolor och andra verksamheter i Göteborgs Stad, samt med civila samhällets organisationer. Det finns också arbetsgruppen inom stadsutveckling som vidareutvecklar metoderna för social- och barnkonsekvensanalyser. De är också ett strategiskt stöd till chefer och medarbetare i sociala frågor där MR ingår som en del. Det finns processhandledare på äldreboendena som stöd i utvecklandet av det normmedvetna arbetssättet. Även Romano Center har uppdrag att stötta Göteborgs Stads verksamheter i kunskaper om romsk kultur och minoriteters rättigheter utifrån lagstiftningen om nationella minoriteter. Bland de nya socialförvaltningarna har en förvaltning en stödfunktion som arbetar med MR och folkhälsa då denna uppföljning görs. Efter omorganisationen på stadsledningskontoret har kompetenser inom MR-området flyttats ut på de olika avdelningarna, för att säkerställa att frågeställningarna kommer med i de olika processerna som avdelningarna arbetar med. De har i och med detta fått ett nytt uppdrag, från att vara specialister inom ett specifikt område inom MR till att arbeta som generalister inom området.

Det ingår i HR-specialisternas uppdrag att stötta chefer och verksamhet kring frågor som rör diskriminering, kränkningar och trakasserier inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Inom HR-området finns således redan funktioner som har i sitt arbete att stödja chefer och verksamheter i dessa frågor. På stadsledningskontorets HR-avdelning för kompetensförsörjning och arbetsmiljö finns det en planeringsledare som har i uppdrag att samordna och stödja Göteborgs Stads HR-avdelningar i frågor som rör MR.

3 Sammanfattande analys och utvecklingsfrågor

Den bild som den här kvalitativa uppföljningen har gett, samt de lärdomar och utmaningar som deltagarna i uppföljningen delat med sig av, är frågor som tidigare lyfts fram i olika forum och uppföljningar. De utvecklingsbehov som beskrivs i detta kapitel är således inte nya. De är kopplade till denna plan och andra styrande dokument inom MR-området som antagits av kommunfullmäktige.

Eftersom satsningar inom MR-området gjorts på lite olika sätt och med olika intensitet bland verksamheterna i Göteborgs stad, kan behoven se lite olika ut. Så de utvecklingsbehov som beskrivs här får bedömas utifrån hur långt den egna verksamheten kommit och vad som behöver vidareutvecklas, liksom de frågor som samordnas på en strategisk nivå. De utvecklingsområden som finns i det systematiska arbetsmiljöarbetet i Göteborgs Stad tas omhand i det arbetet

som nu läggs upp av HR-specialister och chefer där stadsledningskontoret har en samordnande roll.

3.1 Kunskap, kompetens och lärande

Kunskaper om MR är en förutsättning för att kunna förstå vad MR-arbetet innebär för sakområdet och den egna verksamheten. Deltagarna i uppföljningen har beskrivit att en hel del kunskapshöjande insatser i form av utbildningar i MR genomförts under åren riktat till chefer och medarbetare. Flera angav också att det skett en positiv utveckling vad gäller kunskap och medvetenhet kring MR-frågorna. Utbildningarna har för det mesta varit inom områdena antidiskriminering och bemötande. Hur tydligt utbildningsinsatserna varit kopplade till FN-konventionerna och att en genomgång gjorts av dessa har dock inte framgått i uppföljningen. Utbildningsinsatser kopplat till antidiskriminering ligger dock i linje med en av MR-principerna. Diskrimineringslagen utgör även ramverket och utgångspunkten för utbildningsinsatsen som nu ges i fördjupad utredningskompetens inom ramen för arbetsmiljöarbetet.

Utbildningsbehovet är dock fortsatt stort. Utbildningsansvarig på Intraservice har noterat en större efterfrågan, vilket skulle kunna vara en följd av att stödfunktionerna i MR i stadsdelarna avvecklats. Några intervjuade tog upp att personalomsättningen är stor i vissa av de brukarnära verksamheterna samt att de har säsonganställda. Detta har skapat problem i att upprätthålla en god kunskapsnivå om vad MR innebär för verksamheten och det arbete som ska utföras. Eftersom de mänskliga rättigheterna omsätts ute i verksamheterna som har direkt kontakt med brukare och allmänheten, behövs kontinuerliga utbildningsinsatser om baskunskaper till de nyanställda inom dessa områden.

Likaså påpekade flera att chefer behöver kompetenshöjande insatser inom MR. Ledarskapets engagemang är avgörande om Göteborgs Stad ska lyckas i sitt MR-arbete. En ökad förståelse behövs så att de kan skapa förutsättningar för verksamheten att arbeta med frågorna. Några intervjuade föreslog till exempel någon typ av obligatoriskt utbildningspaket för chefer och medarbetare. En ytterligare problematik som lyfts fram är de utbildningar som ensidigt fokuserar på en diskrimineringsgrund. Fokus borde istället ligga på hur verksamheterna ska arbeta rättighetsbaserat och att utbildningarna ska utgå ifrån rättighetsperspektivet där de olika diskrimineringsgrunder vävs in.

I tidigare dialoger som stadsledningskontoret haft med ett antal förvaltningar och bolag efterfrågades en tydligare koppling mellan mänskliga rättigheter och verksamheternas kärnuppdrag och den lagstiftning som styr verksamheterna. Även den kartläggning som stadsledningskontoret gjorde 2019 gällande Göteborgs Stads barnrättsliga arbete med anledning av att barnkonventionen blev lag 2020 visar på samma behov av grundläggande kunskaper hos de anställda. Det behövs således baskunskaper i vad MR är och om den lagstiftning som finns som har kopplingar till MR, vilket gäller både serviceperspektivet och arbetsmiljöfrågorna.

Kunskap och kompetens är två skilda saker. Kunskaper kan förvärfvas inom ett område såsom MR till exempel, men det innebär inte att en kompetens finns att omsätta MR i det dagliga arbetet. Därför behövs också en påbyggnad med verksamhetsnära vidareutbildningar som tydligare kopplar an till verksamhetens uppdrag och dagliga arbete, som utgår ifrån de problem som verksamheten identifierat utifrån ett MR-perspektiv och som behöver arbetas med. Inriktningen som Göteborgs Stad tog 2016 att anställda ska höja kunskaperna i normkritik för att anta ett normmedvetet arbetssätt är en sådan satsning till exempel, vilket bör fortsätta att utvecklas och spridas i flera verksamheter i staden. Detta ligger också i linje med kommunfullmäktiges budget 2021. Där står det att normmedvetandet behöver öka i all verksamhet för en likvärdig service. För staden som arbetsgivare står det att arbetet med normmedvetet ledarskap ska fortsätta och med ett stärkt och fortsatt normkritiskt arbete och ökad HBTQ-kompetens.⁷

En ytterligare aspekt som lyftes var att de begrepp som används inom MR-området behöver bli bättre definierade. I tidigare dialoger med förvaltningar och bolag har även detta framförts, för att få en ökad förståelse vad de står för, vad som skiljer dem åt och hur de hänger ihop. Det finns också andra områden, såsom social hållbarhet och Agenda 2030 som har bäring på MR, vilket också behöver förtydligas.

3.2 Det systematiska MR-arbetet

3.2.1 Tillvägagångssätt att omsätta och integrera MR i verksamheten och i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Uppföljningen har visat på att olika aktiviteter genomförts utifrån verksamheternas uppdrag som servicelämnare som har kopplingar till MR och olika FN-konventioner på ett eller annat sätt. Aktiviteterna har ofta bedrivits som separata satsningar eller i projektform. I regel har inte utgångspunkten varit att det talas om MR och FN-konventionerna på ett sätt där det klart framgått att verksamheten arbetar med MR. Inte heller att verksamheten tagit avstamp ifrån FN-konventionerna i sin planering och genomförande. Ingången hos några av de intervjuade har varit att deras arbete utgått ifrån svensk lagstiftning, men som i förlängningen har klara kopplingar till de FN-konventioner som Sverige ratificerat. Hos andra har ingången varit att arbeta med tillgänglighetsfrågor.

Utifrån tidigare uppföljningar och årsredovisningar som gjorts har bilden varit varierad i vilken omfattning verksamheterna arbetar med MR. Den här uppföljningen med ett mindre urval av olika verksamheter och personalgrupper på olika nivåer stärker den bild som funnits på den övergripande nivån.

⁷ Förutom att dessa satsningar har kopplingar till denna plan, finns ett ökat fokus på normkritik och normmedvetet arbetssätt i flera planer inom MR-området, bland annat Göteborgs stads HBTQ-plan och jämställdhetsplan.

Göteborgs Stad har ett arbete att göra innan MR är systematiskt integrerat i arbetet och i planerings- och uppföljningsprocessen utifrån ett serviceperspektiv.

Som uppföljningen visat finns det en systematik uppbyggd kring det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det finns en processkarta som verksamheterna utgått ifrån och de som deltagit i uppföljningen arbetar utefter ett årshjul där frågor som rör kränkningar och trakasserier och diskriminering finns med. Hur ofta och när skiljer sig dock åt. Riktlinjer och rutiner har tagits fram inom verksamheterna. I anslutning till arbetet mot kränkande särbehandling och trakasserier lyfte några intervjuade behovet av ett mer enhetligt arbete med kulturfrågor och kulturmätningar för att främja en bättre arbetsmiljö på våra arbetsplatser.

Uppföljningen har även visat på att ett arbete pågår som kan knytas till de fem områdena inom ramen för diskrimineringslagens aktiva åtgärder kopplat till det förebyggande arbetet. Det som lyftes som problematiskt var vad som krävdes för att tillgodose de lagkrav som finns för dokumentationen av de aktiva åtgärderna. Någon vägledning fanns inte på DO:s hemsida. En stadenövergripande rutin med tillhörande stödmaterial är under framtagande. Detta kommer att stödja verksamheterna i sitt arbetsmiljöarbete både vad gäller det förebyggande arbetet och när incidenter skett.

Gemensamt för det interna och externa MR-arbetet är att satsningar gjorts i att arbeta normmedvetet. Detta är ett tillvägagångssätt i det förebyggande arbete mot exkludering och diskriminering, samt för att upptäcka exkluderande normer på våra arbetsplatser och för dem vi är till för. Som redan skrivits ovan behöver det normmedvetna arbetssättet utvecklas och intensifieras, samt spridas till fler verksamheter.

Uppföljningen visade att det skett dialoger med det civila samhället i olika sammanhang och att olika metoder och kanaler använts för att nå en bredare grupp. Det här är ett område som behöver utvecklas för att få in synpunkter från grupper som normalt inte hörs i verksamhetsnära som strategiska övergripande frågor. Inom ramen för arbetet med framtagande av en barnrättsplan är detta ett viktigt utvecklingsområde. Planen är kopplad till artikel 12 i barnkonventionen, för att bättre fånga upp yngre barns och utsatta barns röster. Utvecklingsområdet ligger också i linje med ett rättighetsbaserat arbetssätt inom ramen för de grundläggande principerna inom MR. Det ligger också i linje med den barnrättslag som Sverige antog 1 januari 2020, till vilken barnkonventionen inkorporerats.

I och med att programmet för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning antagits av kommunfullmäktige har Göteborgs Stad börjat växla in på ett rättighetsbaserat arbetssätt. Den barnrättsplan som är under framtagande utgår även ifrån det rättighetsbaserade arbetssättet. En sådan ingång kommer att förändra hur verksamheterna kommer att ta sig an de mänskliga rättigheterna. MR-arbetet kommer då att utgå ifrån de fyra grundläggande MR-principerna som ska genomsyra allt arbete som görs.

Uppföljningen har visat att stödmaterial och verktyg finns att tillgå i varierad omfattning. En del har verksamheterna själva tagit fram och en del finns gemensamt för Göteborgs Stad. Stödmaterial i anslutning till arbetet mot kränkande särbehandling och trakasserier är under framtagande som efterfrågats. Det finns för övrigt mycket stödmaterial att hämta via nätet. Men en utmaning som påtalats var att det inte är lätt att veta om stödmaterialet är av bra kvalitet och behöver kvalitetssäkras.

Enligt planen ska en stadengemensam kompetensplattform i MR byggas upp som stöd för Göteborgs Stad verksamheter i sitt MR-arbete. Arbetet har kommit en bit på väg, där en temasida finns på intranätet. På temasidan finns Göteborgs Stads styrande dokument inom området med, liksom en del stödmaterial av mer generell karaktär. Kompetensplattformen behöver dock utvecklas vidare så att de olika komponenterna som identifierats ska komma på plats. Även grundskoleförvaltningen har tagit fram en stödsida för fortbildning och material som skolorna kan använda sig av. De olika plattformarna som nu byggs upp behöver således samordnas med varandra på ett bra sätt för att underlätta informationssökandet för de anställda. De stödmaterial som läggs upp på de olika plattformarna behöver också kvalitetssäkras.

3.2.2 MR i styrning/ledning och planering/uppföljning

När det gäller Göteborgs Stads styrnings- och ledningssystem har det lyfts fram att MR-frågorna inte är tillräckligt synliga, vilket riskerar att frågorna prioriteras ner. Som tidigare angetts har MR-perspektivet inte heller fullt ut integrerats i planerings- och uppföljningsprocessen på ett systematiskt sätt.

Enligt den styrmodell som Göteborgs Stad har idag ska inte verksamheterna rapportera på de övergripande målen i kommunfullmäktiges budget utan dessa ska ligga till grund för verksamheternas planering. Utmaningen ligger i att den röda tråden genom hela styr- och målkedjan inte alltid finns, vilket kan bidra till att resultat av olika insatser inte kan aggregeras till en högre nivå. En tydlighet behövs därför i de anvisningar som skickas ut till förvaltningar och bolag, i samband med uppföljningar, att perspektiven ska med i analyserna. Det är också viktigt att koppla planer och program inom området tydligare till uppföljningsprocessen.

Att föra statistik är en viktig kvantitativ informationskälla för att kunna följa samhällsutveckling på en strukturell nivå. Statistik visar också trender över tid hur olika grupper uppfattar den kommunala servicen och vilka resultat olika insatser har bidragit till. Statistik är också en källa och grund för att göra analyser hur verksamheten utfört sitt uppdrag under året och för att planera inför nästa år. Det som försvårar analysen är att flera av de olika diskrimineringsgrunderna saknas i den statistik som finns att tillgå. Detta är ju en viktig förutsättning och grunden för integrering som strategi som denna plan bygger på. Detta får också konsekvenser för i vilken omfattning det går att mäta

resultat av det arbetet som görs och om det haft en positiv effekt i MR-arbetet externt och internt.⁸

En vanlig uppfattning är att statistik endast får föras på kön, ålder och bakgrund. Men det är fullt möjligt att för Göteborgs Stads räkning samla in data på andra diskrimineringsgrunder under förutsättningar att följande kriterier uppfylls:

- Undersökningen är frivillig, anonym och utgår ifrån självidentifikation.
- Datan som samlas in och sparas ska inte kunna koppla till någon individ för att inte bryta mot GDPR.⁹
- Informera om varför uppgifterna samlas in och hur de ska användas för att förbättra rättighetsvillkoren för olika grupper.

Ett exempel på en sådan undersökning var ”Normer som skaver – hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad” (2018) som Göteborgs Universitet genomförde på uppdrag av Göteborgs Stad. Inom ramen för studien genomfördes först en webenkät, för att sedan kompletteras med fördjupade intervjuer. Det finns sedan några år tillbaka ”Göteborgs Stads riktlinje för inkluderande dokument – enkäter, blanketter och formulär”. I riktlinjen anges att den statistik och undersökningar som Göteborgs Stad själv förfogar över ska även ”annat” inkluderas i möjligaste mån, för att få med personer som inte definierar sig som kvinna eller man. Ett ytterligare exempel som också tidigare nämnts är grundskoleförvaltningens mall som inkluderar samtliga diskrimineringsgrunderna som stöd när skolorna tar fram sina planer mot diskriminering och kränkande behandling.

Förutom att se över vilken typ av statistik och indikatorer som kan vara användbar för att belysa utveckling och trender inom MR-området, behöver också undersökningar baserat på den kvalitativa metoden genomföras i större utsträckning. Kvalitativa undersökningar kan få fram data som statistik och indikatorer inte lyckas fånga. Den kan också vara ett komplement för att förstå vad som ligger bakom utvecklingen och trenderna som statistiken visar. Det ligger också i linje med denna plan där en av åtgärderna är att resultatredovisningen ska utvecklas på nämnd- och styrelsenivå, med hjälp av kvalitativa former för uppföljning och analys.

Val av metod beror i slutändan på vad en vill ha ut av undersökningen och den ena metoden utesluter inte den andra. Inom samhällsforskning och utvärdering förekommer det att båda metoderna används.

I flera intervjuer lyftes ett behov av stöd i att göra analyser utifrån samtliga diskrimineringsgrunder för att säkerställa att servicen är likvärdig och når de grupper som har rätt till den. Denna åtgärd finns i Göteborgs Stads jämställdhetsplan där samtliga nämnder och styrelser ansvarar för kompetenshöjande insatser i jämställdhets- och jämlikhetsintegrering i

⁸ Bristen på statistik utifrån olika diskrimineringsgrunder är också en återkommande kritik som Sverige fått av FN under årens lopp, där FN gett kraftfulla rekommendationer att Sverige bör införa statistik som synliggör utsatthet och ojämlikhet i antidiskrimineringsyfte.

⁹ GDPR är vår dataskyddsförordning som är till för att skydda enskildas grundläggande rättigheter och friheter, särskilt deras rätt till skydd av personuppgifter.

planering, budgetering och uppföljning för chefer och nyckelstödsfunktioner. På MR:s temasida på intranätet finns även information och stödmaterial att tillgå.

En annan aspekt som lyftes fram var det stora antalet styrande dokument som finns inom MR-området, vilka är både snarlika och överlappar varandra. Det blir svårt att ta in alla styrsignaler som dessa ger. Stadsledningskontoret har fått i uppdrag att göra en översyn av de styrande dokumenten, för att se hur det går att förenkla och eventuellt minska antalet dokument. I översynen ska också planer och program inom MR-området ses över och analyseras vilka vägval som behöva göras för att underlätta styrningen av MR-frågorna i Göteborgs Stad.

Ett ytterligare område som planen omfattar, men som inte lyfts i uppföljningen, är att integrera MR i beslutsprocesserna. I de beslutsunderlag som tas fram idag som nämnder och styrelser ska fatta beslut utifrån, finns rubriken ”sociala dimensionen”. Det finns en risk att viktiga aspekter utifrån de olika diskrimineringsgrunderna inte lyfts fram när de hamnar under den större sociala dimensionen. Detta kan i sin tur få negativa konsekvenser för och påverkan på de grupper som det berör. Konsekvensanalyserna utifrån ett MR-perspektiv behöver bli bättre, där det tydligt ska framgå på vilket sätt de berörda grupperna kommer att påverkas om beslut tas i enlighet med de förslag som läggs fram.

3.2.3 Organisatoriska förutsättningar

Uppföljningen har visat på att ett engagerat ledarskap är en förutsättning för att MR-arbetet ska lyckas. Som uppföljningen också visat på är kunskaperna varierande hos cheferna och att kunskaps- och kompetenshöjande insatser behövs för att frågorna inte ska sidosordnas eller prioriteras ner. Det är viktigt att MR-frågorna diskuteras på ledningsnivå.

Det har också konstaterats i uppföljningen att de stödfunktioner som tidigare funnits att stödja chefer och medarbetare att integrera MR i det dagliga arbetet och i planering och uppföljning utifrån ett serviceperspektiv har minskat. Enligt planen är strategin att MR-frågorna ska integreras i alla de arbetsprocesser som görs. För att nå dit behövs kompetens i frågorna som kan stötta medarbetare och chefer i detta. Erfarenheterna från Göteborgs Stad har visat att där funktioner med sådan kompetens funnits i organisationen har också arbetet utvecklats, men att placeringen av stödfunktionerna också påverkat hur väl frågorna förankrats i verksamhet och ledning. Det är därför viktigt att se över stödfunktionernas placering i organisationen, så att funktionen knyts an till ledningen för att kunna vara ett strategiskt stöd, men också ges möjligheter att stödja verksamheterna mer operativt i MR-frågorna.

Kompetensförsörjningen av stödfunktioner inom MR behöver stärkas inom serviceperspektivet. Det strategiska och operativa stödet behövs för att stödja MR-arbetet i verksamheten, samt ge stöd i hur lagstiftning och de mål som finns uppsatta inom området ska efterlevas. Här behövs en fortsatt genomlysning över vilka stödfunktioner som finns i staden som ansvarar för MR-frågorna idag och på vilket sätt dessa kan användas på effektivt och ändamålsenligt sätt. I arbetet med den stadenövergripande kompetensplattformen framkom två komponenter

kopplat till kompetensförsörjningen, dels en strategisk och rådgivande kompetensresurs som utvecklar och uppdaterar kompetensplattformen, samt dels ett kompetenscentrum för att kunna arbeta med kunskapshöjande insatser utifrån olika MR-frågor och uppdrag. Dessa delar är inte påbörjade och hur de ska hanteras får arbetas vidare med i det uppdrag som finns på stadsledningskontoret att se över hur kompetensplattformen kan utvecklas och organiseras.

Bilaga - frågeguide

Inför intervjun/samtalet:

Service/verksamhetsperspektivet:

- Utgångspunkt är de olika rättighetsområdena/FN-konventionerna och svensk lagstiftning inom området.
- Välj ut något eller några områden i din förvaltning där ni arbetar med de mänskliga rättigheterna i det utåtriktade arbetet. Eftersom det är en kvalitativ uppföljning finns inga krav på att berätta om allt MR-arbete som görs.

Arbetsgivarperspektivet:

- Vi utgår ifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier på våra arbetsplatser – vilka är kopplade till diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen och vissa av FN-konventionerna

Intervjun/samtalet kommer att omfatta följande områden:

- En beskrivning av förvaltningens/bolagets mänskliga rättighetsarbete utifrån ett service/verksamhetsperspektiv, samt det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier på våra arbetsplatser
 - Hur har arbetet följts upp och vilka resultat har uppnåtts av arbetet?
 - En bedömning av hur måluppfyllelsen har uppnåtts utifrån planens fyra punkter för god måluppfyllelse enligt nedan, samt hur genomförandet av åtgärderna i planen gått. Vilka åtgärder behövs för en ökad måluppfyllelse?
1. Det finns ett välfungerande strategiskt stöd, samordning och uppföljning av arbetet för mänskliga rättigheter att tillgå för stadens nämnder och styrelser
 2. Chefer, medarbetare och förtroendevalda har goda kunskaper och medvetenhet om vilka skyldigheter de mänskliga rättigheterna innebär för dem och vad MR-arbete innebär för det egna sakområdet
 3. Kommunövergripande stödssystem och verktyg stödjer nämnder och bolag i arbetet att integrera ett MR-perspektiv i sina verksamheter. Analyser är baserade på kunskap om vad ett MR-perspektiv innebär. Till hjälp finns såväl könsuppdelad statistik som kvalitativa metoder
 4. Människor som bor, verkar och vistas i Göteborg har kunskap och medvetenhet om de mänskliga rättigheterna som just sina rättigheter och om sitt ansvar att respektera andra personers mänskliga rättigheter.

Åtgärder

Organisatorisk etablering med fokus på mänskliga rättigheter i processer för planering, budget och uppföljning:

- Utveckla nämndens/styrelsens systematiska MR-arbete kopplat till ledning, samordning och uppföljning
- Utveckla nämndens/styrelsens arbete med resultatredovisning, kvantitativa och kvalitativa former för uppföljning, indikatorer och analyser
- Stärk utvecklingsarbetet med utgångspunkt i befintligt arbete och processer med fokus på icke-diskriminering
- Säkerställ att det finns rutiner verktyg och metoder för god ”infärgning” av ett MR-perspektiv i arbets- och beslutsprocesser
- Integrera MR- och jämställdhetsperspektiv vid beställning och i utvecklingen av stadenövergripande strategiska verktyg
- Förstärk det medborgerliga inflytandet bland annat genom medskapande processer och medborgardialog så att ett MR- perspektiv integreras.

Organisatorisk etablering med fokus på infrastruktur för kunskap, kompetens och lärande:

- Utveckla kompetenshöjande insatser, med särskild inriktning på icke-diskriminering och normkritik, för chefer, medarbetare och förtroendevalda
- Utveckla kompetens och arbetssätt för att motverka bland annat rasism, islamofobi, antisemitism och trans-/homofobi
- Säkerställ fortsatt kunskap och utveckling av jämställdhetsarbetet
- Utveckla förståelse och intersektionellt arbetssätt med utgångspunkt från hur jämställdhet och jämlikhet knyter an till arbetet för mänskliga rättigheter
- Säkerställ ett MR-perspektiv och inkludering i stadens arbete med social hållbarhet
- Stadsledningskontoret: Utveckla plattform för lärande och kompetensfrågor, bland annat med fokus på rättighetsområden som rör barn, nationella minoriteter och personer med funktionsnedsättning.