



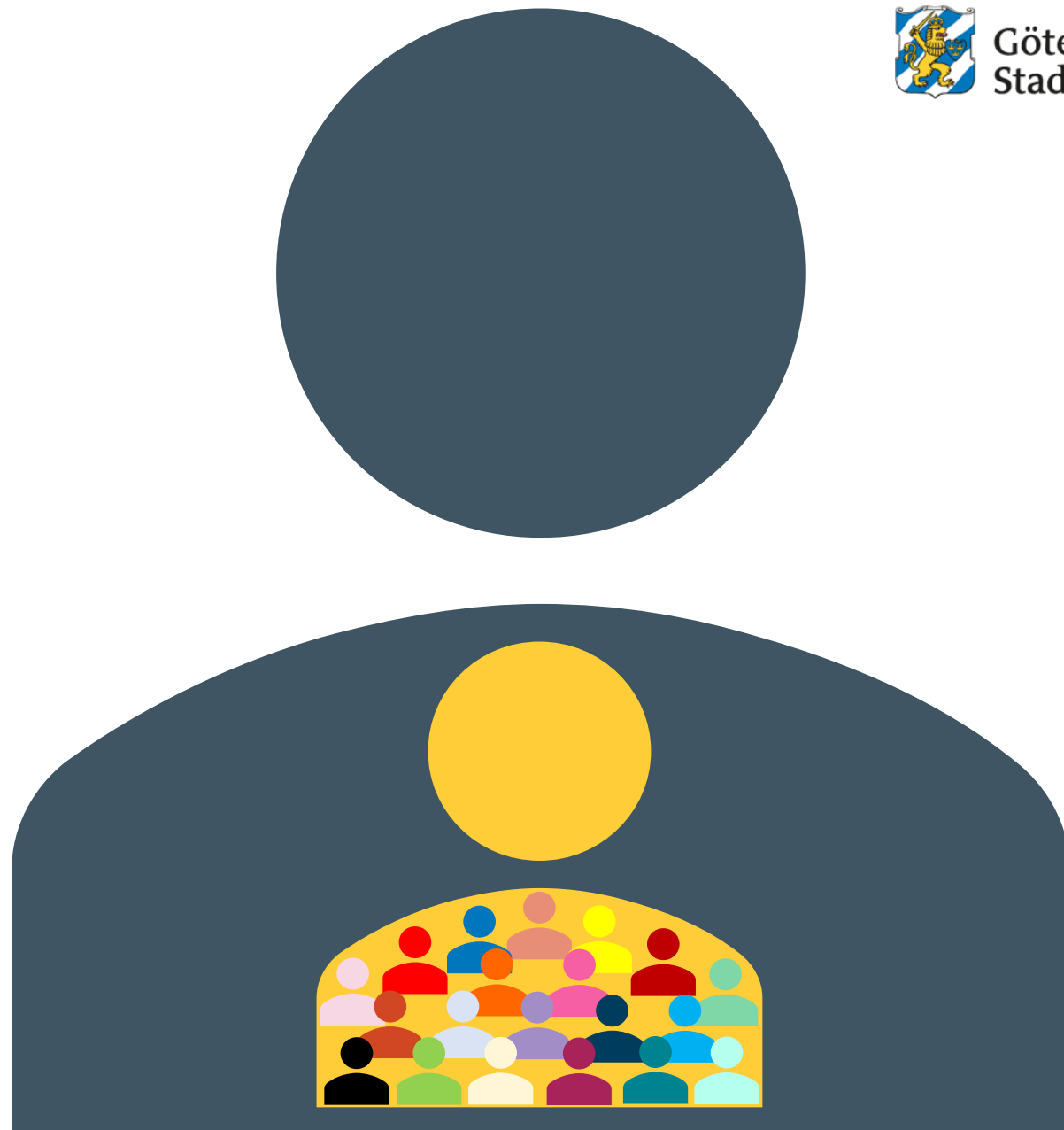
Göteborgs
Stad

Om remisserna av:

Riktlinjen för MR och likvärdig service

Plan mot rasism

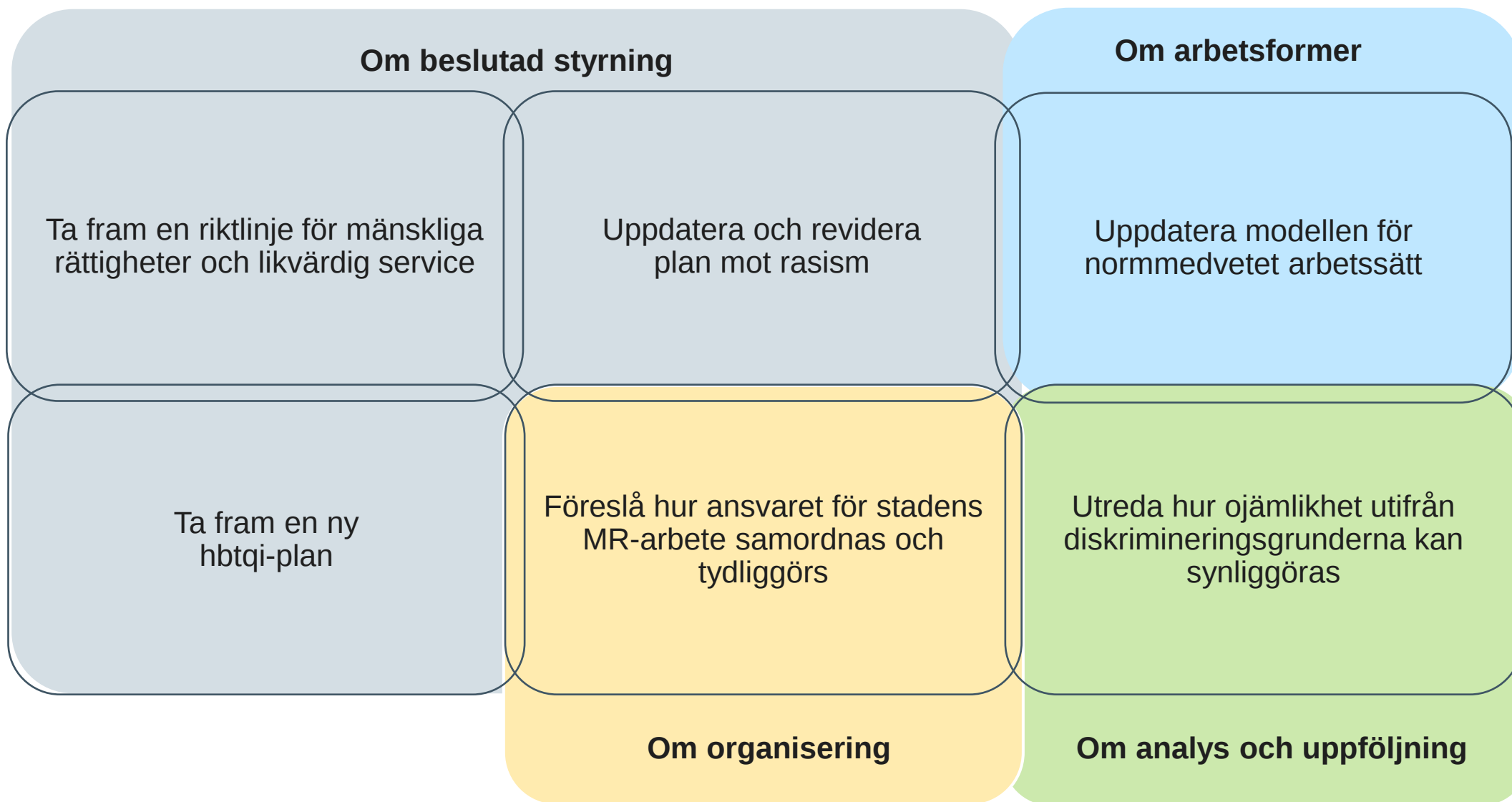
Plan förbättra HBTQI-personers livsvillkor



Uppdrag med beroenden



Uppdrag inom MR-styrningen



Ändamålsenlig styrning

En serie uppdrag för mer ändamålsenlig styrning

Att påbörja en kartläggning av stadens styrande dokument med syftet att förenkla och minska antalet program, samt genom det öka efterlevnaden



Att fördjupa analysen på områdena MR, jämlikhet och folkhälsa samt inhämta erfarenheter av att leda och styra i nuvarande styrmiljö

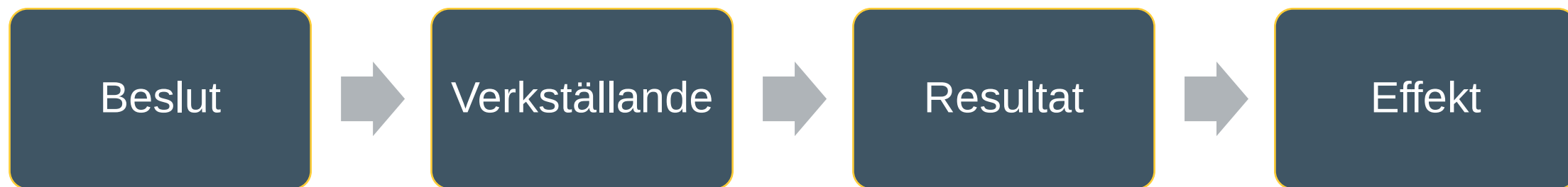


Att anpassa program och planer inom området mänskliga rättigheter (MR-området) till en likvärdig struktur och att återkomma med förslag på nästa steg gällande långsiktig styrning av område



Att ta fram en riktlinje i syfte att stärka Göteborgs Stads arbete för mänskliga rättigheter och likvärdig service

Uppdragen handlar om att göra styrningen mer verkningsfull



...motverka



...främja



Omformning - tyngdpunkt på grunduppdraget

Idag styrs MR-området genom program och planer

Särskild utveckling år/mandatperiod

KF:s budget, löpande beslut

Färdriktning – kort och långsiktig

Program, Planer

Verksamhetens grunduppdrag

Reglerande styrande dokument

Reglemente/Ägardirektiv/Bolagsordning

Lagstiftning

Förslaget är att styrningen förtydligas i en riktlinje med fokus på ordinarie arbete och att riktade uppdrag, program och planer upprättas som komplement om det finns särskilda behov av insatser.

Särskild utveckling år/mandatperiod

KF:s budget, löpande beslut

Färdriktning – kort och långsiktig

Program, Planer

Verksamhetens grunduppdrag

Reglerande styrande dokument

Reglemente/Ägardirektiv/Bolagsordning

Lagstiftning

Ändamålsenlig styrning av MR

– förstärkning på flera sätt



Göteborgs
Stad

Styrning

- Förstärka grunduppdagsnära styrning – riktlinje - med krav på systematik
- Vid behov riktade uppdrag, program och planer med särskilda insatser



Förvaltningar och bolag ska utföra sitt uppdrag utifrån demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och mot diskriminering.

Stöd och samordning

Stödja förvaltningars och bolags implementering och efterlevnad av riktlinjen

Analys och uppföljning

- Öka medvetenhet och reflektion i förvaltningar och bolag
- Uppföljning med fokus på målgruppernas tillgång till och upplevelse av verksamheterna

Riktlinjen



Riktlinje förenar och operationaliserar angreppssätt från olika discipliner

Arbete för likvärdig service

Fokus: Inriktar sig på att säkerställa att alla invånare får lika tillgång till och kvalitet i utförande oavsett deras bakgrund eller omständigheter.

Mål: Syftar till att identifiera och åtgärda ojämlikheter i hur service erbjuds och att skapa en mer jämlik tillgång till resurser och tjänster.

Metod: Arbetet kan innebära att utveckla policyer och rutiner som säkerställer att tjänster anpassas efter olika behov och att resurser fördelas rättvist.

Rättighetsbaserat arbete

Fokus: Inriktar sig på att främja och skydda individers rättigheter baserat på internationella konventioner och nationell lagstiftning som fastslår vilka rättigheter människor har.

Mål: Syftar till att stärka individers förmåga att hävda sina rättigheter och att se till att myndigheter och organisationer lever upp till sina skyldigheter.

Metod: Arbetet innebär att identifiera brister i rättigheter och arbeta för förändringar som säkerställer att dessa rättigheter respekteras.

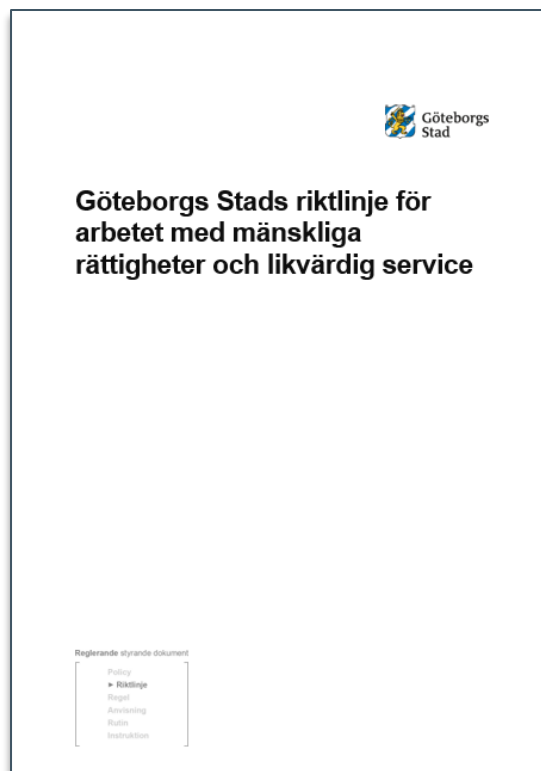
Normmedvetet arbete

Fokus: Betonar medvetenhet om och kritisk granskning av rådande uppfattningar och värderingar i organisationen som kan leda till diskriminering eller ojämlikhet.

Mål: Syftar till att förändra normer och skapa en mer inkluderande organisationskultur där olika perspektiv och erfarenheter ses som en tillgång.

Metod: Arbetet innefattar utbildning och dialog för att ifrågasätta normer kring exempelvis ålder, kön, etnicitet och funktionsnedsättning.

Förslaget till riktlinje – översikt bestämmelser



Bemötande och medvetenhet

- a. Värna respektfullt och likvärdigt bemötande
- b. Motverka generaliseringar, stereotyper och omedvetenhet

Delaktighet och inflytande

Kunskap om målgrupperna

- a. Tillgång till information
- b. Systematisera och analysera

Strukturer och processer för styrning

- a. Förutsättningar för att fatta beslut och leda arbetet
- b. Motverka begränsande strukturer
- c. Planering, budget och uppföljning

Bemötande och medvetenhet



Göteborgs
Stad

Värna respektfullt och likvärdigt bemötande

Direktkontakter med målgrupper och allmänhet ska kännetecknas av respekt, lyhördhet och opartiskhet.

Verksamhetsansvariga ska med den regelbundenhet som behövs, se till att dialoger förs med medarbetarna om vikten av att bemöta målgrupperna på ett sätt som lever upp till dessa krav. Här ingår att säkerställa att det finns stöd för att hantera situationer som kan uppstå i mötet med målgrupperna som påverkar bemötandet.

Stöd och information till målgrupperna ska erbjudas på ett tydligt och tillgängligt sätt utifrån olika målgruppers förutsättningar. Enligt de förstärkta rättigheter som gäller inom förvaltningsområdet för finska har nationella minoriteter rätt att använda och få svar på finska vid sina muntliga och skriftliga kontakter med Göteborgs Stad.

Extern information och kommunikation ska i enlighet med stadens riktlinje för kommunikation utvecklas för att möta målgruppernas behov. De nationella minoriteterna ska få information om sina rättigheter och de allmännas ansvar.

Motverka generaliseringar, stereotyper och omedvetenhet

Verksamhetsansvariga ska med den regelbundenhet som behövs, se till att chefer och medarbetare för gemensam dialog om vad ett likvärdigt bemötande innebär i deras verksamhet och vilket ansvar som följer med positionen som tjänsteutövare i förhållande till målgruppen. Dialogen ska belysa hur personliga uppfattningar och normer kan leda till antaganden eller bristande observans i tjänsteutövningen samt hur generaliseringar och stereotyper om specifika målgrupper kan inverka på det professionella agerandet.

För yrkesgrupper som arbetar i moment där risken för diskriminering eller marginalisering är som störst eller kan få allvarliga konsekvenser, är dialogerna särskilt viktiga. Vid behov kan de gruppvisa dialogerna behöva kompletteras med individuella avstämningar (till exempel utvecklingssamtal).

Chefer och medarbetare inom dessa yrkesgrupper som behöver fördjupad kunskap om mänskliga rättigheter, ska erbjudas sådan så nära den praktiska verksamheten som möjligt för att skickliggöra tjänsteutövandet.

Verksamhetsansvariga ska säkerställa att introduktioner av nya chefer och medarbetare innehåller moment som adresserar bestämmelserna om bemötande och medvetenhet.

Delaktighet och inflytande



Göteborgs
Stad

De forum eller andra motsvarande former för direkt dialog med målgrupperna eller deras representanter (t.ex. vårdtagare, anhöriga) om upplevelser av verksamheten ska säkerställa att erfarenheter från särskilda grupper inkluderas. Formerna ska i största möjliga mån anpassas så att ingen grupp uteslås från att delta aktivt. Barn, personer med funktionsnedsättning och äldre har särskilda rättigheter till anpassningar. Andra former av delaktighet kan också beaktas för att kompensera för underrepresenterade grupper.

Verksamheter som påverkar stadens funktion och utformning, och som har bred inverkan på invånarna, ska säkerställa invånarinflytande i beredning av beslut. Särskilda gruppers medverkan ska eftersträvas för att få deras perspektiv på konsekvenserna av förslag eller vägval. Verksamheter kan med fördel använda det gemensamma stödet för medborgarinflytande som nämnden för demokrati och medborgarservice erbjuder.

Formerna för delaktighet och inflytande ska säkerställa att viktig information återförs till verksamheten och stärka förtroendet mellan verksamheten och målgrupperna. Genomförandet ska främja ett genuint och ömsesidigt utbyte där verksamheten aktivt lyssnar på målgruppernas perspektiv. Aktivt deltagande ska uppmuntras och det ska ges möjlighet för olika röster att komma till tals.

De önskemål och påpekanden som kommer fram via dessa former för dialog och inflytande ska aktivt värderas i beslut om verksamhetens utformning eller utveckling. Verksamheten ska återkoppla till deltagarna hur synpunkter från dialogerna har omhändertagits och vilken påverkan de har fått.

Samverkan och dialoger med civilsamhället och andra organiserade kontaktytor, ska särskilt riktas till grupper där verksamheten identifierat svårigheter att till fullo tillgodose rättigheter och säkerställa likvärdig service. Detta för att fördjupa förståelsen för gruppernas behov, kunna förklara nödvändiga prioriteringar och förebygga att det uppstår förtroendebrister mellan verksamheten och målgrupperna.

Kunskap om målgrupperna



Göteborgs
Stad

Tillgång till information

Olika informationskällor och metoder för att samla in bedömningar och data om målgruppens behov och upplevelser av utförande och insatser ska användas. Det ska vara ett gemensamt ansvar på olika nivåer i organisationen, att aktivt utveckla och förbättra möjligheterna att få information om målgrupperna med hänsyn till vad som är praktiskt, etiskt och juridiskt genomförbart.

Möjligheten att öka information och kunskapen om underrepresenterade eller särskilda grupper, ska sökas aktivt. Det kan ske genom att utveckla befintliga informationskällor och metoder eller komplettera med särskilda lösningar exempelvis dialoger, intervjuer och kartläggningar eller via professionella som i sin verksamhetsutövning möter en specifik målgrupp. Kontakter med civilsamhället eller andra organiserade intresseföreningar kan också vara en sådan lösning.

Som en del av sin omvärldsbevakning, ska verksamheten öka sin förståelse för särskilda grupper genom att ta del av andra analyser till exempel de som tas fram för staden eller av offentliga myndigheter, expertorgan eller motsvarande.

Systematisera och analysera

Informationen ska systematiseras i analyser om målgrupperna, där särskild hänsyn tas till diskrimineringsgrunder, nationella minoriteter, socioekonomisk bakgrund och andra relevanta indelningsgrunder som är viktiga för verksamhetens syfte och mål. Det innebär att identifiera och förstå de specifika behoven och förutsättningarna hos olika grupper. Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt att grupper där flera diskrimineringsgrunder samverkar, samt grupper vars förutsättningar gör dem mer beroende av verksamheten. Analyserna ska användas som beslutsunderlag (se 3.5).

Verksamheten ska i möjligaste mån agera direkt för att åtgärda brister i tillgången till mänskliga rättigheter och likvärdig service eller om det krävs lyfta frågan till överordnad nivå för bedömning.

Strukturer och processer för styrning



Göteborgs
Stad

Förutsättningar för att fatta beslut och leda arbetet

Verksamheten ska på övergripande ledningsnivå bedöma hur rättigheter som rör stöd inom verksamhetens ansvarsområden tillgodoses och i vilken omfattning. Det ger ramar för arbetet med mänskliga rättigheter och ska förankras hos chefer och medarbetare.

Verksamhetsansvariga ska säkerställa att utförande och insatser tillgodoser rättigheter som det är tänkt och att processer/arbetsflöden och moment följs. Här ingår att aktivt beakta information om målgruppernas upplevelser och agera på synpunkter och avvikelser.

Inför beslut som påverkar målgruppernas tillgång till rättigheter eller likvärdig service, ska konsekvenser för målgrupper analyseras och redovisas i underlagen för beslut. Konsekvenser för särskilda grupper ska alltid belysas. Eventuella konflikter mellan olika intressen ska tydligt framgå för att säkerställa att ledningen kan fatta välgrundade beslut.

Anpassningar för att tillgodose målgruppernas behov och rättigheter ska alltid övervägas och lösningar sökas aktivt. Särskild hänsyn ska tas till grupper med störst beroende av verksamheten, grupper som är särskilt skyddade eller där en eller flera diskrimineringsgrunder eller andra förutsättningar försätter gruppen i en särskilt utsatt position. Avvägningar till nackdel för grupper ska ske aktsamt och konsekvenser ska redovisas.

Motverka begränsande strukturer

Verksamhetsansvariga ska med den regelbundenhet som behövs, se till att rutiner, anvisningar, mallar och motsvarande som styr det löpande arbetet, granskas och att instruktioner som riskerar att utesluta eller missgynna särskilda grupper ändras. I beredning av nya styrande dokument med påverkan på verksamhetens målgrupper, ska mänskliga rättigheter beaktas och inarbetas i enlighet med de ställningstagande som verksamheten gjort.

Verksamhetsansvariga ska aktivt arbeta för att säkerställa att instruktioner som påverkar målgrupperna och hur rättigheter tillgodoses, tolkas och tillämpas på ett enhetligt sätt, oavsett vilka medarbetare som utför uppgiften. Det är viktigt att tydliggöra vilket handlingsutrymme som är acceptabelt och att motverka variationer som kan resultera i negativa konsekvenser för målgrupperna.

De av verksamheten upprättade underlagen som används i myndighetsutövande processer som kriterier, bedömningsfrågor och motsvarande samt gränsdragningar gällande extra Anpassningar och särskilt stöd, ska granskas särskilt och revideras vid behov. Den praktiska tillämpningen av regelverken för dessa processer och utvecklad praxis ska också ses över.

Verksamhetsansvariga ska se till att situationer där målgruppers rättigheter eller intressen kan stå i konflikt, förebyggs eller hanteras aktivt. Detta innebär att verksamheten noggrant ska bedöma dessa konflikter och vidta åtgärder för att hitta en rättvis och proportionerlig lösning som respekterar och skyddar de berörda rättigheterna. Erfarenheter ska tas tillvara för att säkerställa lärande.

Strukturer och processer för styrning



Göteborgs
Stad

Planering, budget och uppföljning

Målgrupps- och behovsanalyser ska ingå som en del av förvaltningens/bolagets nulägesanalyser i beredning av budget/affärsplan och planer för den kommande verksamhetsperioden. Analysen och dess slutsatser ska rapporteras till nämnd eller styrelse.

Risken för att rättigheter inte tillgodoses, att diskriminering eller kränkningar förekommer, ska beaktas och hanteras i enlighet med stadens krav på riskbedömning och internkontroll. Här ingår att analysera vilka omständigheter som ökar risken.

Det kan till exempel vara kompetensbrist, arbetsbelastning, sjukfrånvaro, tillfällig personal ekonomiska neddragningar eller yttre faktorer. Verksamheten ska ange på vilka sätt risker kan förhindras, såväl under normala förhållanden som när omständigheterna försvårar arbetet.

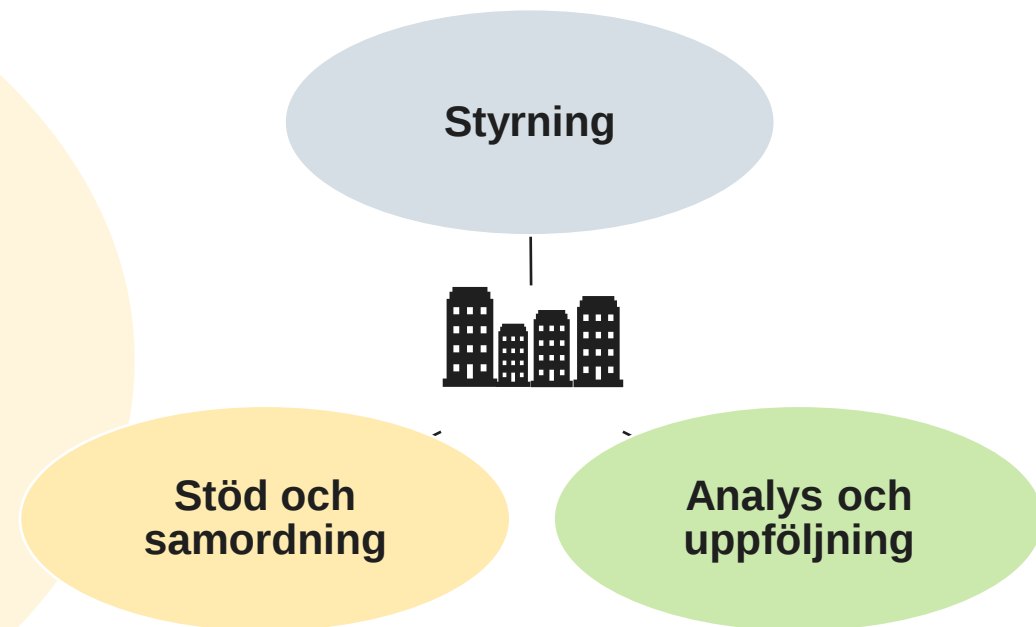
Verksamheten ska minst årligen göra en sammantagen analys av samtliga informationskällor för att synliggöra hur verksamheten tillgodoser rättigheter och likvärdig service. Här ska även ingå analys av synpunkter, avvikelser och påpekanden från granskningar, efter återkommande mönster som indikerar diskriminering eller marginalisering av grupper/individer.

Slutsatser och identifierade förbättringsområden ska rapporteras till nämnd/styrelse.

Vid prioritering av utvecklingsområden för året ska verksamheten lyfta tidigare slutsatser och ställningstagande för förnyad bedömning för att motverka risken för systematisk marginalisering av vissa grupper.

Stadsledningskontorets samordningsansvar

- Stödja implementeringen och följa efterlevnad av riktlinjen
- Analysera uppföljning och återkoppla slutsatser i lärandesyfte. Stödja utveckling av former för att bygga kunskap om målgrupperna
- Bidra till stadenövergripande analyser
- Bidra med tillgång till kompetensutveckling och omvärldsbevakning
- Samverka med minoriteter och civilsamhället för att öka kunskapen om grupper



Förnyade planer

Uppdrag om förnyade planer hbtqi och mot rasism



Är en del av omformningen mot en mer ändamålsenlig styrning inom MR



Grunduppdragsnära systematik ska omhändertas av riktlinjen



Innehåller konkreta åtgärder för förändringar där det finns specifika och särskilt angelägna behov



Delvis gemensamma fokusområden och åtgärder då utsattheten för hbtqi-personer och minoriteter utsatta för rasism i en del fall är likartade

Fokusområden i planerna

Hbtqi-plan

Plan mot rasism

Skola och förskola

Brottsförebyggande samt tillits- och trygghetsskapande arbete

Fritid för barn och unga

Vård och omsorg för äldre

Stöd till individer med funktionsnedsättning

Kommunikation och kompetens

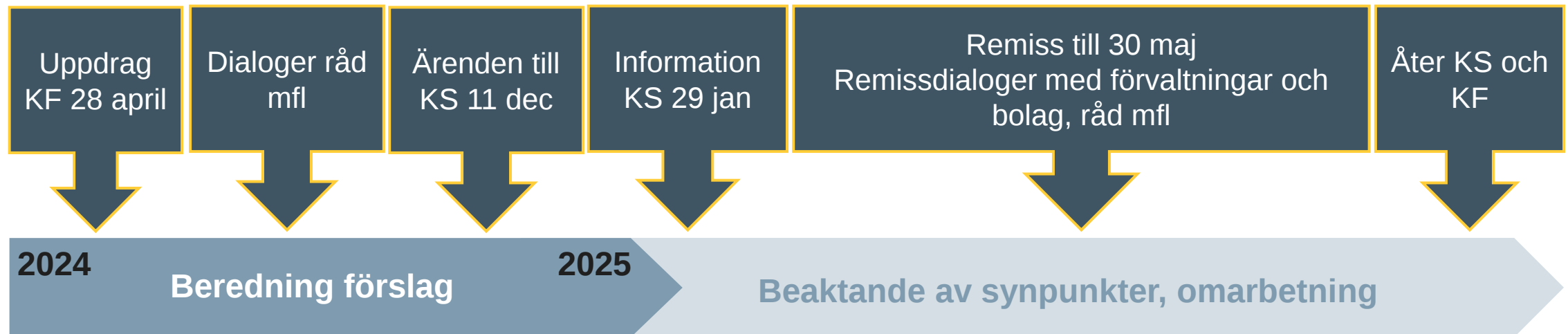
Vård, omsorg och stöd

Kultur och mötesplatser

Dialog och involvering

Tidplan

Översiktlig tidplan



Frågor och svar

Återkoppling på de vanligaste frågorna från remissdialogerna

Om riktlinje kontra planer

Fråga: Varför tas två planer fram nu (rasism och hbtqi) när intentionen i riktlinjen är att mänskliga rättighetsområdet till stor del ska styras genom den?

Svar: Under den tid som SLK har arbetat med att utforma den långsiktiga styrningen på MR-området och konkretisera riktlinjens innehåll, har beslut fattats om fortsatt HBTQI-plan och plan mot rasism. Dessa två planer har därför tagits fram i samarbete med beredningen av riktlinjen och synkroniserats för att tillsammans utgöra en ändamålsenlig styrning. Det kan även fortsättningsvis behövas riktade planer eller uppdrag som kompletterar riktlinjen, men då för att stärka specifika områden eller åtgärda identifierade brister. Insatserna i dessa planer bör tidsättas, avgränsas och ansvarsfördelas på ett tydligt sätt.

Den övergripande tanken med MR-riktlinjen är dock att minska antalet planer och program på MR-området och skapa en ändamålsenlig styrning. Förslaget innebär att omfördela tyngdpunkten på program och planer som är uppdelade på olika grupper eller teman och på ett tydligare och mer direkt sätt rikta den dit där den väsentliga påverkan på hur rättigheter tillgodoses finns, det vill säga mot ordinarie arbete i nämnder och bolagsstyrelsers grunduppdrag.

Om kompetens och utbildning samt stöd från stadsledningskontoret

Fråga: Vilket stöd kommer vi att få vad gäller implementering? Kommer det erbjudas utbildning i mänskliga rättigheter? Vilken hjälp får vi vad gäller konsekvensanalys för minoritetsgrupper?

Svar: Respektive nämnd och bolagsstyrelse ansvarar för att riktlinjen implementeras samt att förvaltningen/bolaget har den kompetens som krävs för att möjliggöra detta. Stadsledningskontoret ska följa efterlevnaden av riktlinjen och stödja implementeringen.

Stadsledningskontoret kommer att ta fram stödmaterial och en vägledning och ha återkommande dialoger med förvaltningar och bolag där fokus kommer ligga på tillämpningen av riktlinjen. En viktig utgångspunkt kommer vara förvaltningarnas och bolagens behov och analyser så att stödet utformas utifrån de faktiska behov som finns kopplat till riktlinjens bestämmelser. Stadsledningskontoret föreslås ha ett samordningsansvar och inom ramen för det ha dialoger med förvaltningar och bolag. Samordningen ska bistå med insikter och analyser genom omvärldsbevakning och bidra till att verksamheterna får tillgång till kompetensutveckling inom exempelvis mänskliga rättigheter, normmedvetenhet och analysmetoder i syfte att effektivisera och stödja efterlevnaden av riktlinjen. SLK arbetar nu med att se över hur utbildningar inom mänskliga rättigheter kan tillgängliggöras för förvaltningar och bolag. Kompetensutvecklingsansvaret åligger dock fortsatt varje förvaltning/bolag.

(Fortsättning nästa sida)

Om kompetens och utbildning samt stöd från stadsledningskontoret

(Fortsättning från fg sida)

Det finns redan upparbetad samverkan med minoritetsgrupper och civilsamhället både på central och lokal nivå. Genom att knyta samman det som redan finns och se över hur det kan återföras till verksamheterna kan kunskapen om målgrupperna öka vilket i sin tur kan bidra i förvaltningarnas och bolagens analyser och åtgärder. Genom stadsledningskontorets samordning av MR-styrningen är förhoppningen att kunna fånga insikter tidigare än vad som hittills gjorts genom den ordinarie uppföljningen och på så sätt möjliggöra verklig utveckling och förbättring i verksamheterna och för målgrupperna.

SLK har tagit fram ett kunskapsunderlag (SLK-2023-01045) kring tillgången på data och andra typer av underlag som kan användas i konsekvensanalyser kopplat till minoritetsgrupper. Tanken är att man i första hand använder det som redan finns, som brukarenkäter, kvalitetsrapporter, synpunktshantering, information från dialoger med medborgare och kompletterar med den kunskap som finns centralt och med forskning och andra rapporter som finns på regional och nationell nivå. Om det saknas information kan det behövas insatser för att få in den. Att samordna arbetet och att utarbeta stödmaterial som nämnder och styrelser kan använda för exempelvis målgruppsanalyser, ligger på SLK. (KF 2025-03-27)

Om uppföljning

Fråga: Vilken typ av uppföljning kommer ni stå för centralt och vilken förväntas ske lokalt?

Svar: I riktlinjen ligger ansvaret på uppföljning primärt på den uppföljning som årligen ska ske mellan förvaltning och nämnd/bolag och styrelse. Tanken är att nämnden/styrelsen ska få uppföljningen för att kunna fatta beslut och prioritera utifrån MR lokalt och att fokus är på effekten av arbetet för målgrupperna i riktlinjen. SLK kan utifrån den rapporteringen göra en övergripande analys till KS/KF som i sin tur kan fatta politiska beslut om prioriteringar eller uppdrag utifrån underlaget. I stället för att följa ert arbete på aktivitetsnivå ska uppföljningen fokusera på hur arbetet får effekt för målgrupperna och rättighetsbärarna.

Det finns bestämmelser i riktlinjen om att integrera mänskliga rättigheter i budget, planering och uppföljning. Systematiken i riktlinjen följer det ordinarie planerings- och uppföljningsarbetet.

SLK har ett pågående arbete med att uppdatera TU-mallen. Under sociala dimensionen kommer diskrimineringsgrunder och nationella minoriteter att tydliggöras.