

Protokoll 3/2018

fört vid Kommunstyrelsens råd för mänskliga rättigheters sammanträde torsdagen den 12 april 2018 kl. 09:00-10:50, Glasbruket

Ledamöter

Sissela Nordling Blanco (FI) Ordförande

Karin Gustafsson (S)

Tobias Johansson (V)

Isak Kupersmidt (C)

Maud Eduards Ledamot-Org

Ida Hellrup Ledamot-Org

Isak Reichel Ledamot-Org

Madeleine Kaharascho Fridh (FI)

Gertrud Åström Ersättare-Org ersätter Mariet Ghadimi

Jenni Acar Ersättare-Org ersätter Annika Jyrwall Åkerberg

Lovisa Fhager Havdelin Ersättare-Org ersätter Ulrika

Westerlund

Justerare

Ida Hellrup

Datum för justering**Paragraf**

§§1-7

Sekreterare

Daniel Björkegren

§ 1
Justering

Ida Hellrup (OPOL) utses att justera protokollet tillsammans med ordföranden.

§ 2
Föregående protokoll

Föregående protokoll godkänns.

§ 3

Återkoppling från föregående möten

Ordföranden rapporterar om ett frukostseminarium om barnrätt för stadens medarbetare, som hålls samtidigt som sammanträdet.

§ 4

Stadens personalstrategiska arbete mot sexuella trakasserier och diskriminering

Torun Boucher, vikarierande personal- och äldreborgarråd från och med måndag den 16 april 2018, presenterar sig. Torun är idag ordförande för äldrenämnden och berättar kort om förutsättningarna för äldreomsorgen i staden. Bland annat att antalet medarbetare per chef är högt och bland stadens verksamheter finns det en förhållandevis högre andel utrikes födda.

Anita Lidberg, personaldirektör och avdelningschef för personalstrategiska avdelningen, presenterar stadens arbete med breddad rekrytering. Staden rekryterar ungefär 6 000 nya medarbetare och har ungefär 1 800 rekryterande chefer varje år. Staden har i sitt arbetsgivaransvar utgått från ECCAR:s (European Coalition of Cities against Racism) rekommendationer. Bland medarbetarna har 26,9 % utomeuropeisk bakgrund, en andel som minskar i anställningar som olika chefspositioner. Staden arbetar mycket utifrån kompetensbaserad rekrytering, ett arbete som behöver börja med en behovsanalys av arbetsplatsen. Det finns även andra exempel i rekryteringsprocessen, bland annat en rekommendation att två personer enskilt går genom ansökningar och sedan diskuterar i grupp och även råd om att inte främst låta personligt brev väga tungt - då det tenderar att tilltala egenskaper som den rekryterande personen själv har. I rekryteringsprocessens system finns en liten symbol, i form av en vågskål som ska påminna om allas lika rättigheter och möjligheter. Det finns i staden samarbete med bland annat olika trainee- och akademiker med utländsk examen-program.

Anita fortsätter sedan att presentera stadens policy mot sexuella trakasserier. I samband med händelserna under hösten/vintern 2017 har staden gjort insatser för att säkerställa att stadens medarbetare vet var de kan vända sig och vilka rättigheter de har och att det i stadens verksamheter finns rutiner mot sexuella trakasserier. Stadens personalpolicy är utgångspunkten och i samband med att en översyn gjordes av den togs en kortlek med vissa frågeställningar fram, som skulle fungera som en utgångspunkt för diskussioner om dessa frågor. I personalpolicyn framgår även att det ska finnas rutiner i varje förvaltning för hur arbetsgivaren arbetar mot det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet.

Presentationerna följs av frågor och diskussion av rådet.

En fråga ställs gällande den nya diskrimineringslagen där policys ska tas fram, och för arbetsplatser som omfattar mer än 20 personer ska de som vistas på dem vara delaktiga. Frågan gäller hur staden arbetar med detta i förskolor och skolor, vilken Anita tar med sig.

Reservationer m.m.

Särskilt uttalande gjordes av Maud Eduards (OPOL) enligt följande.

Stockholms stad vill, enligt dagens föredragning, motarbeta sexuella trakasserier bland annat med hjälp av handlingsplaner, nya rutiner och samtal. Mitt medskick i denna fråga är att alla initiativ och förslag till lösningar om hur staden ska komma till rätta med sexuella trakasserier måste förankras i en explicit problemformulering. Och den är att det till helt övervägande del är män som ofredar kvinnor. Om detta mönster döljs i köns- och maktneutrala formuleringar kommer ingen grundläggande förändring kunna ske. Män behöver bli en del av lösningen, både genom att förmås ta individuellt ansvar för bristande respekt för kvinnors kroppsliga integritet och genom att ta kollektivt ansvar för destruktiva maskulinitetsnormer och homosocialitet. Det handlar i grund och botten om omfördelning av handlingsutrymme från män till kvinnor, vilket måste benämnas.

Så vill jag gärna få svar på frågan (inklusive lagrum) om det är förbjudet att fråga anställda anonymt om de varit utsatta för sexuella trakasserier, vilket hävdades i föredragningen.

§ 5

Feministisk stadsplanering

Thomas Stoll, avdelningschef för stadsbyggnadskontorets planavdelning, och Sofia Eriksson, stadsplanerare på stadsbyggnadskontoret, presenterar stadens arbete. I stadsbyggnadsnämndens budget används begreppet jämställd stadsplanering. Stadsbyggnadsprocessen hanterar den fysiska miljön, och hanterar detaljplaner och den översiktsplan som är beslutad i staden. I lagstiftningen krävs det att allmänheten involveras i samråd och dialog. I den processen arbetar stadsbyggnadskontoret med att bland annat genom att titta på var staden anordnar samråden, vilka staden vänder sig till och vilka föreställningar som finns i staden kring de frågorna ställs till.

Stadsbyggnadskontoret arbetar bland annat med statistik som visar ojämställdheten i stadens offentliga rum för att forma stadsplaneringen mer jämställt. Även frågor som språket och vilka ord som används samt vilka bilder som kommuniceras är centrala i stadsbyggnadskontorets arbete.

Stadsbyggnadskontoret använder statistik kring våldsbrott och jämför med trygghetsmätningarna, och kan genom kartor även jobba på en nära detaljnivå på stadens platser med att utforma stadens offentliga rum för en ökad trygghet.

Jämställdhetsintegrerade detaljplaner innebär att de utformas exempelvis så att kvinnor och män kan kombinera arbets- och vardagsliv, att offentliga platser blir trygga och att staden inte utformas efter stereotypa föreställningar om hur kvinnor och män är. Presentationen avslutas med en kort presentation av hur kontoret arbetat i olika projekt med jämställd stadsplanering.

Presentationen följs av frågor och diskussion från rådet.

§ 6**Handlingsplan för socialtjänstens arbete med barnfamiljer som lever under osäkra boendeförhållanden 2017-2019**

Remiss från kommunstyrelsen

Beslut

Kommunstyrelsens råd för mänskliga rättigheter ställer sig bakom kansliets promemoria.

Sammanfattning av ärendet

I budget för 2017 fick socialnämnden i uppdrag att ta fram en handlingsplan för socialtjänstens arbete med barnfamiljer som lever under osäkra boendeförhållanden. Handlingsplanen är en bilaga till Stockholms stads program mot hemlöshet 2014-2019.

Socialnämnden har nu godkänt ett förslag till handlingsplan och överlämnat ärendet till kommunfullmäktige. Kommunstyrelsens råd för mänskliga rättigheter har fått ärendet på remiss från kommunstyrelsen.

Reservationer m.m.

Särskilt uttalande gjordes av Ida Hellrup (OPOL) enligt följande.

Handlingsplanen är välbehövad och ett mycket bra första steg för att bättre tillvarata rättigheterna för de barn som lever under osäkra boendeförhållanden.

Jag instämmer i att det är ett viktigt steg att kompensatoriska åtgärder lyfts, för att minska barns utsatthet och motverka de negativa effekter som osäkra boendeförhållanden medför. Jag vill dock framhålla att dessa åtgärder aldrig kan kompensera för det grundläggande problemet som är avsaknaden av en stadigvarande bostad.

Vidare kan det inte nog betonas hur stor vikt det har att handlingsplanens har fokus på samverkan inom socialtjänsten. För barn och deras föräldrar som lever i osäkra boendeförhållanden är min erfarenhet från kontakten med barn och unga på Barnrättsbyrån, att det alltför ofta saknas samverkan mellan t.ex. enheterna barn och ungdom och försörjningsstöd vilket får oerhört negativa konsekvenser för barnen ytterst. Det skulle underlätta oerhört för barnfamiljer att få möta en sammanhållen socialtjänst där de olika enheterna arbetar i samma riktning för att finna lämpligt stöd för just den familj som är aktuell.

Ytterligare kommentarer kommer att bifogas i Barnrättsbyråns remissvar

§ 7**Övriga frågor**

Inga övriga frågor anmäldes.

Digitala signaturer

Detta dokument har signerats digitalt av följande personer

Namn	Datum
Sissela,Nordling Blanco	2018-05-02
IDA,HELLRUP	2018-04-27