

Yttrande

(Vänsterpartiet, Socialdemokraterna, Miljöpartiet)

2023-11-07

32

Yttrande angående Yrkande från D, M, L och KD om att säkerställa att personer med kopplingar till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism inte anställs.

Frågan om hur Göteborgs stad arbetar med en välfungerande rekryteringsprocess är viktig för oss rödgröna. I kommunstyrelsens personalutskott avser vi därför att återkomma med förslag på hur vi kan stärka arbetet med stadens rekryteringsprocess i dessa avseenden. Därför väljer vi att avslå yrkandet från D, M, L, KD.



Yrkande

2023-09-27

Ärende nr: 2.2.9

Yrkande angående – att säkerställa att personer med kopplingar till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism inte anställs

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Stadsledningskontoret ges i uppdrag att utreda möjligheten till att utifrån befintlig lagstiftning, införa kontinuerliga bakgrundskontroller under anställningstiden av personal anställda i Göteborgs Stad.
 - Individens identitet och nationalitet ska först fastställas för att säkerställa en individs bakgrund och rätt till arbete.
 - En riktig identitetsvalidering ska genomföras på befintlig personal, för att säkerställa att alla medarbetare är de personer som de utger sig för att vara.
 - En säkerställd process för kontroll av identitet ska införas som ett obligatoriskt steg i rekryteringsprocessen för alla nya medarbetare.
 - En säkerställd och automatiserad process för kontinuerlig kontroll och uppföljning av individens rätt att arbeta, under hela anställningens livscykel, ska implementeras.
2. Process för kontroll av identitet ska, för att den ska vara verkningsfull, minst innehålla:
 - Okulär kontroll av identitetsdokument: Visuellt kontroll av bild och signatur på de presenterade identitetsdokumenten, för att säkerställa att bilden överensstämmer med individens utseende och att det är individens egen signatur på dokumentet. Kontrollfrågor ska även ställas om övrig information på identitetshandlingen, som födelsedag, längd, nationalitet etc.
 - Teknisk verifiering av identitetsdokument: Teknisk utrustning ska användas för att verifiera dokumentens äkthet och för att säkerställa att de inte har blivit manipulerade. Verifieringen ska inkludera jämförelse med kända databaser för säkerhetsdetaljer.

- Kontroll av giltighet: Kontroll av att dokumenten är giltiga, inte är utgångna, eller kommer att upphöra att gälla inom de närmaste (fyra) månaderna.
 - Kontroll av rätt till arbete: Leverantören ska verifiera att de uppvisade dokumenten styrker att individen har rätt att arbeta i Sverige enligt gällande lagstiftning samt kontrollera detta hos berörda myndigheter.
 - Kontroll av dokument för rätt till arbete: Teknisk utrustning ska användas för att verifiera dokumentens äkthet och för att säkerställa att de inte har blivit manipulerade.
 - För genomförande av kontroll av identitet och rätt till arbete, måste personen som utför kontrollen ges rätt förutsättningar i form av relevant utbildning, träning och utrustning.
 - Kontroll av dokument för rätt till arbete: Teknisk utrustning ska användas för att verifiera dokumentens äkthet och för att säkerställa att de inte har blivit manipulerade.
3. Även de aktörer som får tillgång till kommunens lokaler ska i högre utsträckning granskas. Högre krav på återrapportering ska ställas och oannonserade besök ska ske.

Yrkandet

För att säkerställa en individs bakgrund och rätt till arbete måste individens identitet och nationalitet först fastställas.

Då identitets- och dokumentförfalskningar idag är så pass vanliga, välgjorda och enkla att få tag på, krävs ett fysiskt möte mellan en utbildad dokumentstekniker och individen som ska kontrolleras. Vid mötet kontrolleras alla handlingar elektroniskt, säkerhetsdetaljer granskas, tecken på manipulation undersöks och individen blir intervjuad.

Falska id-handlingar och dokument som styrker individer rätt till arbete är klistret som får verksamheter som trafficking, människosmuggling, arbetslivskriminalitet och annan grov organiserad brottslighet att gå ihop. Dessa falska id-handlingar används för att etablera och flytta människor till platser eller rum de annars inte fått tillåtelse att vistas. Det möjliggörs i stor skala i det svenska samhället på grund av rådande brist på kunskap och förståelse om vikten av riktiga identitetskontroller. Inte minst i arbetslivet. Kriminella aktörer, både inom och utanför Sverige, har framgångsrikt jobbat med dessa verktyg i årtal och känner till vår brist på kunskap i ämnet. Det är idag mer regel än undantag att gränsöverskridanden multikriminella lever under en eller flera falska identiteter.

Kommunen vill minska risken för att individer från extremistmiljöer och från den organiserade brottsligheten får anställning hos kommunen. Det vill kommunen göra genom relativt kostsamma och tidskrävande bakgrundkontroller på samtliga anställda och på ny personal.

Om dessa kontroller inte först startar med en riktig identitetsvalidering av individen som ska kontrolleras, blir arbetet i sin helhet tyvärr helt meningslöst.

Först när det är säkerställt att individen är den person som den utger sig för att vara, är det meningsfullt att påbörja arbetet med bakgrundskontroll och säkerställande av individens rätt till arbete.

Även för att säkerställa individens rätt till arbete krävs utbildad personal. Detta då förfalskade arbets- och uppehållstillstånd tillsammans med felaktigt nyttjande av annan individs eID (BankID, Freja eID mots), utgör den största delen av identitetsfusket idag.

Det är även av avgörande vikt att personalen som genomför kontroll av rätt till arbete har kunskap och förståelse för de lagar och regler som ger rätt till arbete.

Om en individs identitet och rätt till arbete är säkerställd, så måste det även finnas rutiner för att följa upp detta löpande, till exempel slutdatum för arbetstillstånd, eller löpande kontroll av asylsökande med undantag för arbetstillstånd (AT-UND).

Det övergripande målet för personer med koppling till extremism och salafistiska miljöer är att segregera och inkapsla invånare i utsatta områden. Det förekommer att islamistiska rörelser vill skapa konfliktytor och införa parallella strukturer med vårt demokratiska samhälle. Det finns en utbredd tolerans för hat emot polis och en del av dessa verksamheter uttrycker nedsättande och hotfulla budskap om och till polismyndigheten.

För att få ett bättre grepp om dessa miljöer, ska de aktörer som får tillgång till kommunens lokaler samt erhåller bidrag i högre utsträckning granskas. Högre krav på återrapportering ska ställas och oannonserade besök ska ske.

Bilaga:

Media i närtid

- Expressen:

<https://www.expressen.se/nyheter/falska-identiteter--tar-10-15-i-veckan/>

Sammanfattning om läget på arbetsmarknaden kopplat till falska identiteter:

<https://sistec.se/knowledge/fake-id>

Årsrapport 2022

<https://sistec.se/knowledge/report-2022Sammanfattning>

Årsrapport:

"Tidigare år har pass utgjort den största gruppen av falska dokument vi upptäckte i våra kontroller, följt av nationella ID-kort. För 2022 ser vi en anmärkningsvärd förändring: Pass och nationella ID-kort, som utgjorde 100% av de falska dokumenten 2021, minskade till 21 % av det totala antalet avslöjade förfalskningar under 2022. Omvänt ökade antalet falska arbets- och uppehållstillstånd jämfört med 2021. Totalt utgör EU-tillstånden 79 % av alla falska dokument 2022."

Exempel på bakgrundskontroller

https://www.linkedin.com/posts/sakerhetsbranschen_awareness-training-kring-falska-identiteter-activity-7097811788519370752-ZvDG?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

Tjänsten Right to Work

<https://sistec.se/services/id-validation>

Arbetsplatscertifiering

<https://sistec.se/certification/verified-workforce>

- För upphandlare som vill säkerställa sina leverantörer

<https://sistec.se/knowledge>

Yrkande

Demokraterna, Moderaterna, Liberalerna,
Kristdemokraterna

2023-09-13

Nytt ärende

Reviderat 2023-09-19

2.2.13

Yrkande angående – att säkerställa att personer med kopplingar till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism inte anställs

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Stadsledningskontoret ges i uppdrag att redovisa resultatet av arbetet med uppdraget ”Kommunstyrelsen får i uppdrag att tillsammans med nämnden för intraservice komplettera intervjuguiden i Göteborgs Stads HR-process för rekrytering med fördjupade frågor om kandidatens bakgrund för att bedöma den sökandes lämplighet för den aktuella tjänsten”, dnr 1372/21, KF 2021-10-28, inklusive det pilotprojekt som genomfördes i socialförvaltningarna under perioden oktober 2022 – mars 2023.
2. Stadsledningskontoret ges i uppdrag att utreda möjligheten till att, utifrån befintlig lagstiftning, införa kontinuerliga bakgrundskontroller under anställningstiden av personal anställda i Göteborgs Stad.
3. Stadsledningskontoret ges i uppdrag att utreda möjligheten att, utifrån befintlig lagstiftning, vid saklig grund häva pågående anställning för personer med koppling till extremism och gängkriminalitet.

Yrkandet

I media har det nyligen framkommit att en terrordömd anställts som lärarvikarie på ett kommunalt fritidshem i Göteborg. Trots flera initiativ från oss om att åtgärda de uppenbara brister som finns med stadens rekrytering av personal, är det medialt uppmärksammas fallet ett i raden av exempel på högst olämpliga personer med kopplingar till terrorism, våldsbejakande extremism eller gängkriminalitet som fått anställning inom Göteborgs Stad. Att dessa personer anställs och förblir anställda är ett stort hot mot enskilda individer och demokratin. I många av tjänsterna finns dessutom stor risk för ett negativt inflytande på barn och unga.

De återupprepade fallen visar på vikten av fungerande rutiner som förhindrar att personer med kopplingar till extremism, gängkriminalitet eller andra odemokratiska handlingar anställs. I maj 2021 förklarades uppdraget om att säkerställa att stadens rutiner för nyanställning av fast och vikarierande personal förhindrar rekrytering av personer med av polisen, säkerhetstjänst eller annan rättsvårdande myndighet konstaterad koppling till organiserade brottsligheter eller våldsbejakande extremism som fullgjort. Till detta beslutades ett antal åtgärder som bedömdes till viss del minska risken för rekrytering av personer med sådan koppling. En av åtgärderna var fördjupade frågor om kandidatens bakgrund för att bedöma den sökandes lämplighet för den aktuella tjänsten. Därutöver

skulle socialförvaltningarna agera pilotorganisation för att ställa kompletterande frågor i samband med anställningsintervjun vid rekrytering till vissa av förvaltningens tjänster. Detta pilotprojekt utfördes under perioden oktober 2022 till och med mars 2023.

Resultatet av pilotprojektet och kompletteringen av intervjuguiden har dock inte redovisats för kommunledningen. Med anledning av de uppenbara brister som fortfarande finns med stadens rekrytering av personal, är det nödvändigt att uppdragen i dnr 1372/21 redovisas för att kunna identifiera och vidta ytterligare åtgärder för att säkerställa att stadens rutiner för nyanställning av fast och vikarierande personal förhindrar rekrytering av personer med av polisen, säkerhetstjänst eller annan rättsvårdande myndighet konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism.

Polisen och ett antal myndigheter har under senare tid beskrivit hur kriminella har lyckats skaffa sig infiltratorer i kommuner runt om i landet. Tyvärr finns det anledning att misstänka att det är ett ökande problem även i Göteborg. Det finns idag personer anställda inom staden som har en uppenbar koppling till extremism och gängkriminalitet, men i många fall har de blivit lagförda efter anställningstillfället. För att upprätthålla aktuell information om anställdas bakgrund, öka säkerheten för medborgarna och förebygga potentiella risker vill vi därför att stadsledningskontoret utreder möjligheten till att kontinuerliga bakgrundskontroller genomförs.

Trots att aktivt kriminella är högst olämpliga för att jobba inom stadens verksamheter, kan deras anställning i många fall inte hävas. Göteborgarna måste kunna känna tillit och vara trygga i sin kontakt med staden. Vi vill därför att stadsledningskontoret också utreder möjligheten att vid saklig grund kunna häva pågående anställning för personer med koppling till extremism och gängkriminalitet. Göteborgs Stad kan aldrig acceptera att individer kopplade till extremism, gängkriminalitet eller andra odemokratiska handlingar blir eller är anställda av staden.