

Motion av Paul Lappalainen (mp) om behovet av att kvalitetssäkra lika rättigheter och möjligheter i Stockholms eget arbeteInk. 2010-09-30
Dnr: 334-2238/2010
Till: R2*Inför kvalitetskontroller på Stockholms antidiskrimineringsarbete*

Alla partier i kommunfullmäktige säger att de är emot diskriminering. Det är bra. Det är ingen brist på ställningstaganden. Det finns även policys mot alla former av diskriminering. Viljan går det inte att ta miste på.

Däremot finns det inget arbetssätt för hur arbetet mot diskriminering ska omsättas. Inga tydliga syften eller mål vilket gör frågor som handlar om diskriminering luftiga till sitt politiska innehåll. Det svåra är att leva upp till det självklara ställningstagandet mot diskriminering. Det svåra är att testa (och kvalitetssäkra) huruvida vi politiker lever upp till våra målsättningar.

De flesta anser att diskriminering är fel. Samtidigt har många fått för sig att det är de onda som diskriminerar - inte vi som är goda. Därmed är det lätt att dra slutsatsen att jag agerar i enlighet med en välmenande policy. Problemet är att det inte finns något system för att följa upp.

I Sverige har man länge varit rädd för eller tveksam till att testa om indikationer på diskriminering förekommer. På detta område finns det en bild av att i och med att policyn finns, lever förvaltningarna upp till målen. Naturligtvis finns det många som redan förstår att diskriminering även inom våra förvaltningar är eller kan vara ett problem.

Men alltför många politiker verkar nöja sig med bilden av att sådana policys omvandlas med automatik till handling. För Stockholms invånare, i alla fall de som riskerar diskriminering, skapas en bild av att politiker verkar sakna koppling till verkligheten.

Det är dags att åtminstone analysera om indikationer på problem med diskriminering förekommer i stadens roll som arbetsgivare eller serviceorgan. Sådana tester borde kunna leda till en kvalitetssäkring av stadens eget arbete mot diskriminering.

För några år sedan undersökte en tidning diskriminering på arbetsmarknaden genom att använda en "invandrare" och en "svensk" med liknande kvalifikationer som sökte samma jobb. Det blev uppenbart att den med en annan etnisk bakgrund ratades oftare än den med svensk bakgrund. Forskningsmetoden kallas *situation testing* eller praktikprovning. Metoden var länge i praktiken förbjuden i Sverige. Men under senare år har den använts i Sverige av bland annat ILO (Internationella arbetsorganisationen, International Labour Organization) och Integrationsverket samt olika forskare på svenska universitet.

Professor Frank Bovenkerk har länge samarbetat med bland andra ILO angående *situation testing* för diskriminering (praktikprovning). Han har även använt metoden som en kvalitetssäkringsmetod hos en stor arbetsförmedling i Nederländerna. Efter ett föredrag kom chefen på arbetsförmedlingen och Bovenkerk överens att genomföra vissa tester. En antidiskrimineringspolicy hade antagits långt innan. Trots detta visade det sig att det fanns starka indikationer på diskriminering. Ett åtgärdsprogram sattes igång. Ett tag senare genomfördes liknande tester. Indikationerna på diskriminering hade minskat väsentligt.

Situation testing har även använts för att bevisa diskriminering i domstolar. Även här har frågan ansetts vara kontroversiell. En del pratar om brottsprovokation. En del har pratat om behovet av att utreda lagligheten av metoden. Samtidigt är det uppenbart att om testerna utförs på rätt sätt, accepteras de som bevismetod. **I synnerhet med tanke på att metoden har använts för att bevisa diskriminering i svenska domstolar – inklusive högsta domstolen.** Det kan vara av vikt att påpeka att det är den gamla Ombudsmannen mot etnisk diskriminering som drev flera av dessa fall med framgång.

Men trots att det är lagligt att använda situation testing för att bevisa diskriminering i svenska domstolar är *inte detta relevant till denna motion*. Syftet här är kvalitetssäkring, precis som i näringslivet.

Inom näringslivet testar företagen kvaliteten i sina policys med liknande metoder. Avsikten är att erhålla och behålla kundernas förtroende. På ett liknande sätt är det viktigt att behålla Stockholmarnas förtroende.

Att kommunen behöver bli bättre på att skapa rutiner för att efterleva sin egen handlingsplan (sina policys) mot diskriminering handlar om medborgarnas förtroende för ingångna beslut. Om inte det offentliga kan föregå med gott exempel hur ska det offentliga begära att företagen och det civila samhället ska motverka och förebygga diskriminering.

Det finns även ekonomiskt rationella skäl. Stockholms stad är stor arbetsgivare. Staden levererar olika slags service till invånarna dagligen. Lika rättigheter och möjligheter är grunden i demokrati och mänskliga rättigheter. Diskrimineringskontroller är ett verktyg bland andra. Metoden har prövats i olika länder och organisationer och är en framkomlig väg för att konkretisera omsättandet av policys och planer.

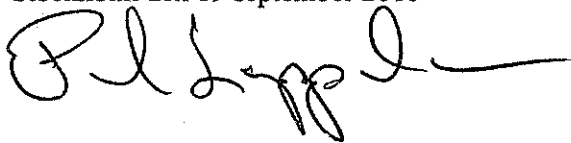
Stockholm kan härigenom visa vägen i förverkligande av lika rättigheter och möjligheter.

Det är viktigt att vi ser till att de krav som ställs på den egna organisationen är verkkningsfulla. Diskrimineringskontroller av typen ovan ska bidra till att analysera effektiviteten av stadens antidiskrimineringspolicys i stadens roll dels som arbetsgivare, dels som servicegivare. Det är viktigt att stadsledningskontoret tar till sig denna metod som ett analysverktyg. Naturligtvis borde även andra metoder utvecklas för att analysera förekomsten av diskriminering samt huruvida olika verktyg är effektiva i motverkande av diskriminering. Med diskrimineringskontroller samt andra metoder borde staden kunna skapa en bild över förekomsten av inte bara diskriminering p.g.a. etnicitet, utan också kön, religion, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Dessa torde också kunna bidra till att stadens trovärdighet i motverkandet av diskriminering, inte bara i ord utan i synnerhet i handling.

Mot denna bakgrund yrkar jag:

att stadsledningskontoret ges i uppdrag att anlita en utomstående konsult för att analysera förekomsten av diskriminering med hjälp av bl.a. diskrimineringskontroller som ett led i förverkligandet av Stockholms stads antidiskrimineringspolicys både som arbetsgivare och servicegivare.

Stockholm den 19 september 2010



Paul Lappalainen (mp)