

Handläggare
Margareta Hamrén
Telefon: 08-508 21 020**Till**
Till
Älvsjö stadsdelsnämnd
2013-09-26

Motion (2013:54) om kontroll hur kommunfullmäktige (KF) lever upp till sina antidiskrimineringspolicys

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden överlämnar detta tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Lars Arvidsson
StadsdelsdirektörMargareta Hamrén
Avdelningschef

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har skrivelse av 2013-06-19 hemställt om stadsdelsnämndens yttrande över Tara Twanas (s) motion (2013:54) om krav på kontroll av hur kommunfullmäktige (KF) lever upp till sina antidiskrimineringspolicys. I motionen anförts att ”KF har idag flera policys mot diskriminering, men det saknas system för att se om dessa verkligen efterlevs.” Motionären yrkar att KF ges i uppdrag att analysera förekomsten av diskriminering med hjälp av t.ex. diskrimineringskontroller som ett led i förverkligandet av KF:s antidiskrimineringspolicy, både som arbetsgivare och servicegivare. Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden beslutar att som remissvar på motionen överlämna föreliggande tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom kansli- och serviceavdelningen. Ärendet har behandlats i rådet för funktionshindersfrågor och förvaltningsgruppen 2013-09-19.

Bakgrund

Tara Twana (s) har väckt en motion (2013:54) om kontroll av hur KF lever upp till sina antidiskrimineringspolicys.

Kommunstyrelsen har i skrivelse av 2013-06-19 hemställt om stadsdelsnämndens yttrande till 2013-08-23. Nämnden har beviljats förläng remisstid till 2013-09-27.

I motionen anförts att KF idag har flera policys mot diskriminering, ”men det saknas system för att se om dessa verkligen efterlevs.” Vidare hävdas att ”i och med att antidiskrimineringspolicys antagits verkar man ta för givet att förvaltningarna också lever upp till dem.”

Motionären yrkar att KF ges i uppdrag att analysera förekomsten av diskriminering med hjälp av t.ex. diskrimineringskontroller som ett led i förverkligandet av KF:s antidiskrimineringspolicys, både som arbetsgivare och servicegivare.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen kan konstatera att motionen avser krav på analyser t.ex. genom diskrimineringskontroller av hur KF:s anti-diskrimineringspolicys – både som arbetsgivare och servicegivare – förverkligas. Samtidigt anför motionären att flera medier genom åren visat på konkreta fall av allvarlig diskriminering och att också forskning visar att det i verksamheter med flera antidiskrimineringspolicys ändå förekommer diskriminering.

Enligt gällande diskrimineringslagstiftning är såväl arbetstagare som vårdtagare inom hälso- och sjukvården samt socialtjänsten skyddade mot diskriminering. Vidare har KF antagit en antidiskrimineringsklausul som ska användas som avtalsvillkor i stadens upphandlingar av tjänster och byggtjänster.

Som arbetsgivare genomför staden varje år en medarbetarenkät, där bland annat eventuell förekomst av diskriminering följs upp. Vidare eftersöks i rekryteringsannonsering alltid en mångfald av sökande. Till detta kommer att staden varje år gör en genomgång och redovisning av de arbetsrättsliga tvister som gäller diskriminering i någon form i de egna verksamheterna.

Som servicegivare i egen regi inom socialtjänsten kan i förekommande fall servicetagare alternativt dennes anhöriga anförda klagomål mot förmodad diskriminering enligt 2 kapitlet 13 § diskrimineringslagen.

För upphandlad leverantör av service/tjänster ska av KF antagen antidiskrimineringsklausul, se bilaga, utgöra avtalsvillkor vid utförande av avtalad service/tjänst. Sålunda gällande avtalsvillkor ålägger leverantören att vid varje tidpunkt följa gällande lagstiftning om antidiskriminering. Leverantören är enligt denna avtalsreglering skyldig att på *begäran* av den upphandlade myndigheten skriftligen redovisa de åtgärder som vidtagits med anledning av dessa villkor. Vidare ska leverantören ålägga underleverantör motsvarande skyldigheter.

Motionärens yrkande om diskrimineringskontroller på arbetsgivarområdet får enligt vad som anförts ovan anses vara uppfyllda för såväl arbetstagare som arbetssökande.

De diskrimineringskontroller som yrkas på serviceområdet bör dock bedömas utifrån hittillsvarande rättspaxis inom författningsområdet; en praxis som visat på betydande svårigheter att belägga förekomst av direkt eller indirekt diskriminering enligt gällande lagstiftning. I de avtalsvillkor om antidiskriminering, som gäller för upphandlad service/tjänster, utgör följaktligen endast lagakraftvunnen dom mot straffbestämmelse eller förbud mot diskriminering enligt gällande lagstiftning ett väsentligt kontraktsbrott och därmed grund för att häva avtalet. Mot den bakgrunden torde den mest framkomliga vägen för kontroll vara att på förekommen anledning begära skriftlig redovisning av vidtagna åtgärder för att förhindra diskriminering inom service-/tjänsteområdet.

Bilaga

1. Motion (2013:54) Tara Twana (s) om kontroll av hur KF lever upp till sina antidiskrimineringspolicys.
2. KK:s antidiskrimineringsklausul.