

PM 2014: RI (Dnr 334-738/2013)

Förstärkning av stadens arbete mot kränkande särbehandling och diskriminering

Skrivelse av Åsa Jernberg och Sara Pettigrew (båda MP)

Borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.
Skrivelse av Åsa Jernberg och Sara Pettigrew (båda MP) om förstärkning av stadens arbete mot kränkande särbehandling och diskriminering anses besvarad med vad som sägs i promemorian.

Föredragande borgarrådet Sten Nordin anför följande.

Ärendet

Åsa Jernberg och Sara Pettigrew (båda MP) föreslår i en skrivelse den 2 maj 2013 att kommunstyrelsen ger personal- och jämställdhetsutskottet ett antal uppdrag för att förstärka stadens arbete mot kränkande särbehandling och diskriminering.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret anser inte att ytterligare utredning, uppföljning eller övergripande analys utifrån de övergripande resultaten krävs i dagsläget.

Mina synpunkter

Jag välkomnar skrivelsen och engagemanget i en mycket viktig fråga. Som arbetsgivare accepterar inte Stockholms stad under några som helst omständigheter diskriminering eller kränkande behandling. Som arbetsgivare har staden både en moralisk och laglig skyldighet att göra det vi kan för att motverka att någon av stadens anställda blir diskriminerade eller kränkta.

Staden har i dag omfattande rutiner för att motverka diskriminering och annan kränkande behandling. Exempelvis hålls regelbundet återkommande utbildningar inom ramen för nämndernas och bolagsstyrelsernas jämställdhets- och mångfaldsplaner. Även det stadsgemensamma arbetet för chefs- och ledarskapsutveckling har ett stort fokus på likabehandlingsfrågor. I kommunfullmäktiges budget för år 2014 slås fast att en policy för stadens HBT-arbete ska tas fram under året.

Uppföljning av diskrimineringsärenden görs också i årsredovisningen där eventuella diskrimineringsärenden redovisas. Mot den bakgrunden menar jag att det inte finns något behov av att implementera skribenternas föreslagna åtgärder. Däremot vill jag understryka att arbete som görs för att hindra diskriminering och annan kränkning på arbetsplatserna är av största vikt. Därför välkomnar jag att många förvaltningar väljer att fördjupa och komplettera stadens medarbetarenkäter för detta ändamål.

I övrigt hänvisar jag till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande. Jag föreslår att borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

Skrivelse av Åsa Jernberg och Sara Pettigrew (båda MP) om förstärkning av stadens arbete mot kränkande särbehandling och diskriminering anses besvarad med vad som sägs i promemorian.

Stockholm den 19 februari 2014

STEN NORDIN

Bilaga

Skrivelse av Åsa Jernberg och Sara Pettigrew (båda MP) om förstärkning av stadens arbete mot kränkande särbehandling och diskriminering

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarrådet Roger Mogert (S) enligt följande.

Jag föreslår borgarrådsberedningen föreslå kommunstyrelsen besluta

1. Att upplåta åt kommunstyrelsen att initiera upprättandet av en stadsövergripande handlingsplan i enlighet med nedanstående.
2. Att utöver detta anföra

Allas lika värde är demokratins grundval. Trots det behandlas människor olika och diskrimineras, Stockholms stads förvaltningar och bolag är inget undantag i det avseendet. Diskriminering är en av de sociala handlingar som upprätthåller en viss typ av samhällelig maktstruktur som missgynnar en särskild grupp. Diskriminering kan botten i många orsaker och kan ta sig uttryck på flertalet vis som begränsar människors frihet. Vi vet idag att det inte bara är individer diskriminerar andra utan också samhällets institutioner och organisationer genom t.ex. lagar, myndigheter och utbildningssystem. Det kan exempelvis handla om nedsättande kommentarer, sämre förutsättningar att avancera i sin yrkesroll eller oskäligen löneskillnader. Diskriminering kan vara medveten men kan även bero på bristande intresse kunskap om vilka effekter regler eller rutiner eller avsaknad av densamma kan medföra för vissa grupper. I relation till andra storstäder anser vi socialdemokrater att Stockholm ligger efter i arbetet mot diskriminering vilket bör tolkas som bristande intresse och kunskap. Vi ser allvarligt på när staden bryter mot diskrimineringslagarna och menar att arbetet på detta område behöver stärkas.

Mot denna bakgrund anser vi att staden bör arbeta fram en stadsövergripande handlingsplan mot diskriminering för att få bättre styrning i arbetet med att synliggöra och

motverka diskriminering såväl som att främja mänskliga rättigheter och likabehandling. Detta innebär att förvaltningar och bolag ständigt måste granska den egna verksamheten utifrån många olika perspektiv och också fundera över hur man motiverar de beslut som tas. Lärdomen från andra städer är att är stor skillnad i ambitionsnivå mellan olika förvaltningar och bolag. Planen mot diskriminering bör kunna innebära en hög och jämnare standard i det arbetet.

Framtagandet av en sådan handlingsplan bör ske i en kommitté bestående av förtroendevalda och företrädare för organisationer som verkar inom området. Planen mot diskriminering ska fastslå att kommunen bär ansvaret för att främja likabehandling. Planen ska också fungera som ett stöd för ledning och styrning av stadens verksamheter. Utöver detta är det av stor vikt att handlingsplanen riktar sig till alla kommunala verksamheter i Stockholm, avse alla i kommunen och omfattar samtliga av det lagstiftade diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Ålder
- Funktionsnedsättning
- Etnicitet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Sexuell läggning
- Könsoverskridande identitet och uttryck

Kommunstyrelsen ges det övergripande ansvaret för att leda nämndernas arbete mot diskriminering utifrån denna plan. För varje uppdrag i planen bör det också finnas en redovisningsansvarig.

Reservation anfördes av borgarrådet Daniel Helldén (MP) enligt följande.

Jag föreslår borgarrådsberedningen föreslå kommunstyrelsen besluta

1. bifalla det som föreslås i skrivelsen
2. därutöver framföra följande

Det är positivt att via föredragande borgarråds svar få en dragning av det arbete som sker inom staden idag. Vi tycker likväl fortfarande att det inte är tillräckligt och anser att de förslag som ges i skrivelsen ska bifallas. Främst är vi oroade över att anställda inom staden i så hög utsträckning (12% av de anställda) uppger att diskriminering och kränkande särbehandling förekommer på deras arbetsplats. Staden tycks dock ha väldigt lite kunskap om var och vad detta handlar om och saknar därför möjlighet att komma åt detta. Det förebyggande arbetet är oerhört viktigt, men det är också viktigt att uppmärksamma och åtgärda de kränkningar och den diskriminering som uppenbart förekommer.

Remissammanställning

Ärendet

Åsa Jernberg och Sara Pettigrew (båda MP) föreslår i en skrivelse den 2 maj 2013 att kommunstyrelsen ger personal- och jämställdhetsutskottet ett antal uppdrag för att förstärka stadens arbete mot kränkande särbehandling och diskriminering.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 14 augusti 2013 har i huvudsak följande lydelse.

Stadens medarbetarenkät är ett av underlagen för att utveckla stadens verksamheter och uppfylla ambitionen att vara en attraktiv arbetsgivare. Enkäten omfattar såväl stadsövergripande frågor, som riktas till stadens alla medarbetare, som möjlighet för förvaltningar och bolag att komplettera med egna frågor till sina respektive medarbetare. Många använder den möjligheten för att fördjupa och/eller komplettera bilden som enkätens övergripande frågor ger.

Resultaten presenteras dels i en stadsövergripande rapport dels i övergripande rapporter för respektive förvaltning och bolag. Redovisning för avdelningar och enheter görs enligt beställning från respektive förvaltning och bolag. Därutöver görs en särskild bearbetning av resultaten som underlag till chefsåterkoppling. Ledarrapporterna skickas ut till respektive chef och dennes närmaste överordnade chef för analys och diskussion av resultatet.

De övergripande resultaten ger en generell bild av läget i staden som helhet. För att på ett verkkningsfullt och seriöst sätt kunna arbeta med och komma åt den typ av förhållanden som ligger till grund för svaret på enkätens fråga om förekomst av diskriminering och/eller kränkande särbehandling krävs arbete och insatser direkt i arbetsgrupper och för ansvariga chefer. Underlaget för den nödvändiga analysen för dessa insatser finns i respektive förvaltnings och avdelnings nedbrutna resultat. Utöver själva diskrimineringsfrågan finns ett flertal frågor i enkäten som på olika sätt belyser arbetsklimatet och som ger stöd i analysen och det fortsatta arbetet.

Medarbetarenkätens fråga är medvetet formulerad för att inte vara integritetskänslig och därmed kunna redovisas för organisatoriska enheter med minst tio svarande. En mer detaljerad kartläggning av vem som är direkt drabbad och av typ av diskriminering eller kränkning är klart integritetskänslig och kräver ett betydligt större antal svar för att garantera anonymiteten varför redovisning då enbart kan göras på förvaltnings- bolagsnivå.

Det är ett självklart ansvar för alla stadens ansvariga chefer att arbeta med resultatet från enkäten för sin enhet och frågan lyfts också i de chefssamtal som aktualiseras genom återkopplingen i chefsrapporterna.

Som stöd i arbetet finns rutiner för att motverka diskriminering och annan kränkande behandling (Dnr 222-448/2009).

Det är respektive förvaltning och bolag som ansvarar för utbildning av chefer i diskrimineringsfrågor. En genomgång av nämnders och styrelser jämställdhets- och mångfaldsplaner visar också att sådan utbildning är regelbundet återkommande och att information till alla medarbetare om gällande rutiner för att motverka diskriminering och kränkande behandling sker på arbetsplatsträffar.

I de stadsgemensamma chefs- och ledarutvecklingsinsatser som genomförs av

stadsledningskontoret inkluderas likabehandlingsfrågorna och ett seminarium som särskilt fokuserar likabehandling ingår som en gemensam, obligatorisk del i alla utvecklingsprogram.

Uppföljning av diskrimineringsärenden görs i samband med årsredovisningen där eventuella diskrimineringsärenden redovisas avseende antal, diskrimineringsgrund och kostnader.

Stadsledningskontoret anser inte att ytterligare utredning, uppföljning eller övergripande analyser utifrån de övergripande resultaten krävs i dagsläget.

Det är dock viktigt att de insatser som görs för stadens chefer avseende inkludering och allas lika rätt till möjlighet att arbeta i stadens verksamheter fortsätter.