



**STOCKHOLMS
STADSHUS AB**
En del av Stockholms stad

Remissvar

Dnr 2017/3.2.2/114
Sid. 1 (19)
2017-09-22

Handläggare:
Ingrid Broman, 08-508 29 786

Till
Finansroteln

Remissen om program för ett jämställt Stockholm 2018-2022

Svar på remiss från Finansroteln (dnr 434-21/2017).

Sammanfattning

Koncernledningen vill lyfta att staden redan idag har ett stort antal styrdokument som verksamheterna måste förhålla sig till. Koncernledningen anser att det är av yttersta vikt att begränsa framtagandet av program eftersom mängden dels försvårar styrning och uppföljning av verksamheterna, dels försvårar för verksamheterna att framgångsrikt kunna prioritera och hantera mängden av styrsignaler.

Koncernledningen anser emellertid, tillsammans med bolagen, att programmet som sådant är en bra grund att stå på när det gäller den övergripande inriktningen för stadens arbete kring jämställdhet. Koncernledningen lämnar förslag som syftar till att programmet ska underlätta det fortsatta arbetet i verksamheterna.

I programmet föreslås att fokusområdena ska följas upp i ILS och i ordinarie uppföljning för bolagen, samt att metod och arbetssätt som innefattar jämställdhetsintegrering, jämställdhetsanalyser, jämställdhetsbudgetering på verksamheten och i allt beslutsfattande ska införas. Koncernledningen anför att det gäller för staden att göra avvägningar sammantaget kring vad som är rimligt och väsentligt att införa i form av styrning, ledning och uppföljning. Koncernledningen hade gärna sett att metoder och arbetssätt införts successivt, för att kunna utvärdera vad som ger bäst effekt.

Ärendet:

Kommunstyrelsen har i budget för 2015 fått i uppdrag att utarbeta ett program med utgångspunkt i den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, CEMR-deklarationen. Programmet ska redogöra för stadens arbete med jämställdhetsintegrering och genusbudgetering och innehålla förslag på kompetenshöjande insatser för stadens nämnder och bolagsstyrelser.

Stadsledningskontorets förslag till program ska fungera som övergripande vägledning när nämnder och bolagsstyrelser planerar sitt arbete för att bättre nå visionen om Ett Stockholm för alla med fokus på jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar.

Finansroteln har remitterat "Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022" till bl.a. Stockholms Stadshus AB, som i sin tur remitterat vidare till samtliga dotterbolag. Stockholmshem, Bostadsförmedlingen, SISAB, Stadsteatern, Stockholm Parkering, S:t Erik Markutveckling, S:t Erik Livförsäkring och S:t Erik Försäkring har valt att inte svara på remissen. Nedan följer en redovisning av bolagens remissvar i huvudsak. Remissvaren i sin helhet återfinns i bilagorna.

Underremiss

AB Svenska Bostäders remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Svenska Bostäder ställer sig bakom stadens program för ett Jämställt Stockholm. Svenska Bostäder har valt att inte kommentera programmet närmare – arbetet för bolaget blir att upprätta planer på hur man inom den egna verksamheten ska uppnå de övergripande målen (*bilaga 1*).

AB Familjebostäders remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Generellt sett står bolaget bakom tankarna i samtliga program och arbetar redan i linje med dessa. Bolaget bedriver CSR-arbete, rapporterar enligt GRI och omfattas dessutom av kravet på hållbarhetsrapportering enligt årsredovisningslagen, vilket betyder att alla kommande årsredovisningar kommer att innehålla en sk hållbarhetsrapport. Häri ingår bl. a. redovisningsområdet Mänskliga rättigheter (*bilaga 2*).

Micasa Fastigheter i Stockholm AB:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Micasa Fastigheter ställer sig positivt till "Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022". Staden är en stor och viktig aktör när det gäller att bidra till ett jämställt, icke-diskriminerande och socialt hållbart samhälle. I programmet framgår att kommunstyrelsen ansvarar för att genomföra introducerande utbildningsinsatser för förvaltnings- och bolagsledningar samt nyckelpersoner. Detta är bra för att få en gemensam grund i staden inför implementeringen av programmet (*bilaga 3*).

Stockholm Vatten och Avfall AB:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Stockholm Vatten och Avfall ser programmet som ett mycket värdefullt styrdokument men också stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering och har inga invändningar mot programmets fokusområden eller idé om genomförande och uppföljning. Stockholm Vatten och Avfall hade dock gärna sett stadens inriktning som arbetsgivare förtydligad i fokusområdena. I inledningen av programmet nämns att Stockholms stad har i rollen som arbetsgivare stora möjligheter att påverka ojämställda villkor mellan kvinnor och män. Med förtydliganden ur ett arbetsgivarperspektiv i fokusområdena hade programmet utgjort en välkommen konkretisering av Personalpolicyns lite mer generella formuleringar vilket hade varit värdefullt för det interna jämställdhetsarbetet (*bilaga 4*).

Stockholms Hamn AB:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Stockholms Hamnar stödjer programmet. Bolagets kunder är inte i första hand medborgare eller individer, som är fokus i programmet, utan snarare företag och organisationer. Detta gör att framför allt metoden och arbetssättet samt uppföljningen som står beskriven i programmet kan bli svårhanterligt.

I rollen som arbetsgivare kan Stockholms Hamnar påverka utvecklingen för de anställda när det gäller främst löneskillnader och arbetsvillkor. Detta arbete styrs och bedrivs genom systematiskt arbete med aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, i enlighet med diskrimineringslagen. I den externa kommunikationen strävar bolaget efter att inte använda stereotyper och kajer och terminaler byggs för att vara tillgängliga och säkra för alla.

I programmet föreslås att fokusområdena ska följas upp i ILS samt att metod och arbetssätt som innefattar jämställdhetsintegrering, jämställdhetsanalyser, jämställdhetsbudgetering på verksamheten och i allt beslutsfattande ska införas. I vilken utsträckning detta kommer beröra bolagen är ännu inte helt tydligt. Om detta blir aktuellt även för bolagen är det viktigt att anpassningar kan göras efter verksamheten och att det finns möjlighet att själva besluta när och i vilket utsträckning metoderna ska användas. Det kommer även behövas stöd och hjälp från våra ägare (*bilaga 5*).

AB Stokabs remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Jämställdhetsarbetet inom bolaget har pågått under många år och trots att bolaget verkar inom en bransch där män dominerar är kvinnorna väl representerade på samtliga nivåer på Stokab. Av de drygt 90-talet anställda är 35 procent kvinnor och andelen kvinnliga chefer av andelen chefer är 44 procent (1 september 2017). Förslaget till program skapar förutsättningar för nämnder och styrelsebolag att metodiskt arbeta med jämställdhetsfrågorna när de integreras i den ordinarie verksamhetsplaneringen. I förslaget ges också flexibilitet för verksamheterna att kunna konkretisera sitt jämställdhetsarbete framåt utifrån sina huvuduppdrag i den bransch de verkar inom, vilket Stokab välkomnar (*bilaga 6*).

Stockholm Globe Arena Fastigheter AB:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:
SGA Fastigheter ställer sig bakom stadsledningskontorets förslag till beslut (*bilaga 7*).

Stockholm Business Region AB:s (SBR) remissvar har i huvudsak följande lydelse:
I marknadsföringen lyfts Stockholm fram som en kreativ, öppen, hållbar och jämställd stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering. I arbetet med att få fler kvinnor med utländsk bakgrund att starta företag, ser Stockholm Business Region att det finns mycket att göra för att stödja och få invånarna i utanförskapsområden att acceptera samt respektera jämställdhetstanken och enskilda individers sätt att leva. Bolaget arbetar målmedvetet med uppsökande verksamhet och i kontakt med föreningsliv, religiösa samfund och det lokala näringslivet påtalas visionen om Ett Stockholm för alla med fokus på jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar (*bilaga 8*).

Koncernledningens synpunkter

Koncernledningen anser generellt att det är av yttersta vikt att staden begränsar framtagandet av program eftersom mängden dels försvårar styrning och uppföljning av verksamheterna, dels försvårar för verksamheterna att prioritera och framgångsrikt kunna hantera mängden av styrsignaler.

Koncernledningen anser att ett mer framgångsrikt sätt, både utifrån styrnings- som verksamhetsperspektiv, kan vara att utveckla budgeten för Stockholms stad för att få

fram de mål och ramar som verksamheterna ska förhålla sig till. Det går att utveckla, förändra, anpassa och uppdatera befintliga program utifrån de nya områden som behöver hanteras. Att program, strategier och riktlinjer hålls korta anser koncernledningen vara en ytterligare framgångsfaktor för att rätt verksamhet/person ska kunna arbeta effektivt med uppdragen och för att frågor på ett bättre sätt ska kunna integreras i ordinarie arbete.

Programmet har arbetats fram i en gemensam process som även omfattat två andra förslag till stadsövergripande styrdokument inom området mänskliga rättigheter. Koncernledningen har i tidigt skede framfört synpunkter på rimligheten att ta fram tre separata styrdokument inom området mänskliga rättigheter. Utifrån ovan anförda åsikter en ambition att staden ska verka för att hålla nere antalet styrdokument, anser dock koncernledningen att det är positivt att stadsledningskontoret samordnat programmen som kompletterar varandra och att flera stadsdelsförvaltningar och fackförvaltningar deltagit i arbetet med att ta fram programmet. Koncernledningen skulle dock gärna sett att även representant från bolagen deltagit i beredningsgruppen och att även personalstrategiska avdelningen (PAS) involverades då arbetsgivarperspektivet tätt hänger ihop med flera av målen.

Det är ändamålsenligt att utforma ett program som ett ramverk, som ger varje verksamhet, bolag som nämnd, möjlighet att inom sina respektive verksamhetsområden utforma anpassade aktiviteter. Något som koncernledningen uppmuntrar, för att tillgängliggöra och förtydliga ansvarsfördelning, övergripande arbetssätt samt uppföljningen, är att programmet delas upp i ett program med del 1 och 2 (beskrivning av övergripande utmaningar, inriktning och fokusområden) och en mer specificerad och fristående del 3 (genomförande, ansvar och uppföljning) som snarare utformas som strategi/riktlinjer till programmet. På så vis kan arbetssätt ytterligare specificeras och ansvaret fördelas mer specifikt till verksamheter.

Programmet lyfter behovet av metodutveckling på olika nivåer i organisationen. Med anledning av att lagkravet på att utveckla jämställdhetsplaner togs bort vid årsskiftet har PAS utvecklat ett processtöd för arbetet med aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter. Koncernledningen skulle gärna se att kopplingen mellan stadens jämställdhetsarbete och processtödet utvecklades.

Koncernledningen instämmer i Stockholms Hamnars resonemang gällande uppföljningen av programmet. I programmet föreslås att fokusområdena ska följas upp i ILS och i ordinarie uppföljning för bolagen, samt att metod och arbetssätt som innefattar jämställdhetsintegrering, jämställdhetsanalyser, jämställdhetsbudgetering på verksamheten och i allt beslutsfattande ska införas. Detsamma gäller att kommunstyrelsen ansvarar för att i samband med implementering av programmet genomföra introducerande utbildningsinsatser för förvaltnings- och bolagsledningar och nyckelpersoner. Koncernledningen vill här lyfta att alla delar var för sig kan vara rimliga och korrekta, men det gäller för staden att göra avvägningar sammantaget kring vad som är rimligt och väsentligt att införa i form av styrning, ledning och uppföljning. Det är av yttersta vikt att staden prioriterar vilka områden som ska ges utrymme eftersom verksamheterna har begränsningar; varje insats kräver resurser om det ska ge varaktig och långsiktigt effekt. Koncernledningen hade här gärna sett att metoder och arbetssätt

införs successivt, för att inte tynga verksamheterna, men även för att kunna utvärdera vad som ger bäst effekt. För bolagen behöver det finnas möjlighet att göra verksamhetsanpassningar och bolagen behöver själva kunna besluta när och i vilket utsträckning metoderna ska användas. Om nya övergripande arbetssätt föreslås utvecklas för bolagskoncernen ska koncernledningen delta i arbetet.

Generellt i programmet och framförallt angående punkt 2 "*Ekonomisk jämställdhet*" och punkt 4 "*Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet*" skulle koncernledningen gärna se utveckling av ett mål kopplat till jämställt föräldraskap. Det finns omnämnt i de nationella jämställdhetsmålen och även i stadens budget konstateras att "Det ska vara enkelt att kombinera föräldraskap med arbete i staden". Uttaget av föräldrapenning och Vård av barn är inte jämställt, vilket bl.a. beror på olika förväntningar på män och kvinnor i arbetsliv och i hemmet. Här kan staden som arbetsgivare, skola och myndighetsutövare verka för en mer jämställt samhälle genom att ha samma krav och förväntningar på kvinnor och män.

Koncernledningen anser sammantaget, tillsammans med bolagen, att programmet är en bra grund att stå på när det gäller den övergripande inriktningen för stadens arbete kring jämställdhet. Flera av bolagen inom koncernen omfattas av de nya kraven i årsredovisningslagen som innebär att de bolagens kommande årsredovisningar kommer att innehålla en hållbarhetsrapport där bland annat redovisningsområdet Mänskliga rättigheter ingår. Utvecklingen går åt rätt håll och mycket arbete pågår redan idag vilket framgår i flera av bolagens underremissvar som omnämner bl.a. diskrimineringslagens bestämmelser och pågående CSR-arbete. Men än finns utmaningar i att uppnå ett jämställt samhälle.



Jonas Schneider
Vice VD

Bilagor

1. Remissvar AB Svenska Bostäder
2. Remissvar AB Familjebostäder
3. Remissvar Micasa Fastigheter i Stockholm AB
4. Remissvar Stockholm Vatten och Avfall AB
5. Remissvar Stockholms Hamn AB
6. Remissvar AB Stokab
7. Remissvar Stockholm Globe Arena Fastigheter AB
8. Remissvar Stockholm Business Region AB



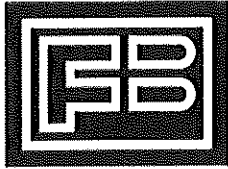
Stockholms Stadshus AB
remiss@stadshusab.se

Svenska Bostäder ställer sig bakom stadens program för ett Jämställt Stockholm.

Svenska Bostäder har valt att inte kommentera programmet närmare – arbetet för bolaget blir att upprätta planer på hur man inom den egna verksamheten ska uppnå de övergripande målen.

AB SVENSKA BOSTÄDER

Pelle Björklund
VD



remiss@stadshusab.se

Remissvar

Program för barns rättigheter och inflytande i Stockholms stad, Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022 och Program för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck 2018-2022

Familjebostäder har av Stockholm Stadshus AB inbjudits att lämna synpunkter på Stadsledningskontorets förslag till ovanstående program, som föreslås genomföras inom bolaget.

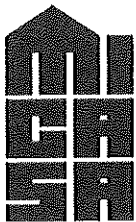
Bolagets synpunkter

Generellt sett står bolaget bakom tankarna i samtliga program och arbetar redan i linje med dessa. Bolaget bedriver CSR-arbete, rapporterar enligt GRI och omfattas dessutom av kravet på hållbarhetsrapportering enligt årsredovisningslagen, vilket betyder att alla kommande årsredovisningar kommer att innehålla en s k hållbarhetsrapport. Häri ingår bland annat redovisningsområdet Mänskliga rättigheter.

När det gäller Program för barnets rättigheter och inflytande i Stockholms stad 2018-2022 efterfrågar bolaget emellertid förtydligande i fråga om fokusområde 1. Hur bolaget bygger och förvaltar våra fastigheter kan direkt eller indirekt påverka i princip alla medborgare, såväl barn som vuxna. Bolaget har ett barnperspektiv vid beslut om investeringar och i det dagliga arbetet, men i verksamheten måste *hyresgästernas* åsikter, rättigheter, skyldigheter och inflytande ha en särställning.

Med vänlig hälsning
AB Familjebostäder

Anette Sand
VD



Remissvar avseende "Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022"

Micasa Fastigheter har fått rubricerade ärende på underremiss från Stadshus AB för yttrande senast 2017-09-04.

Ärendet

Kommunstyrelsen har i budget för 2015 fått i uppdrag att utarbeta ett program med utgångspunkt i den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, CEMR-deklarationen. Programmet ska redogöra för stadens arbete med jämställdhetsintegrering och genusbudgetering och innehålla förslag på kompetenshöjande insatser för stadens nämnder och bolagsstyrelser.

Stockholms stad undertecknade 2009 CEMR-deklarationen. Genom att underteckna deklarationen tar kommunen ställning till sex grundläggande principer.

1. Jämställdhet är en grundläggande rättighet
2. För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas
3. Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle
4. Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet
5. Jämställdhetsintegrering av alla kommunens verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet
6. Att program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång

Vidare förbinder sig undertecknaren att från dagen för undertecknandet ta fram en handlingsplan för jämställdhet och genomföra den.

Förslag till program för ett jämställt Stockholm

Stockholms stads program för jämställdhet syftar till att utveckla och öka kvaliteten i stadens verksamheter så att makt, möjligheter och resurser fördelas lika oberoende av kön.

Programmet är ett styrdokument för alla stadens nämnder och bolagsstyrelser och ska, så långt som möjligt, tillämpas i uppdrag som staden ger andra organisationer eller enskilda.

Programmet anger inte specifikt vilka nämnder och bolagsstyrelser som ska göra vad. Verksamheterna ska i sin ordinarie planering själva konkretisera vilka aktiviteter de behöver genomföra inom utpekade fokusområden samt hur de ska samverka med andra aktörer för att nå stadens mål. Det kan komma att innebära mer för vissa nämnder och bolagsstyrelser och mindre för andra, beroende på den aktuella verksamhetens huvuduppdrag.

I programmets första del beskrivs bakgrund till vilka utmaningar Stockholm har för att uppnå jämställdhet och vad staden strävar efter inom området.

Den andra delen fastställer sju fokusområden som är prioriterade för staden att arbeta med. De utgår från de sex nationella jämställdhetsmålen, med tillägg av ett fokusområde som behandlar stadens offentliga service.

1. En jämn fördelning av makt och inflytande.

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

2. Ekonomisk jämställdhet.

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

3. Jämställd utbildning.

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

5. Jämställd hälsa.

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

7. Stadens välfärd och service ska vara likvärdig för kvinnor och män, flickor och pojkar.

Den tredje delen av programmet beskriver ansvarsfördelning och övergripande arbetssätt samt hur uppföljningen ska göras.

Implementering av programmet görs inom ramen för ordinarie planering och uppföljning av verksamheten. I verksamhets-planerna ska nämnder och bolagsstyrelser precisera hur de arbetar med de fokusområden som redovisas i programmet. Fokusområdena och de prioriterade frågorna utgör en grund när nämnder och bolagsstyrelser konkretiserar mål, indikatorer och aktiviteter som bidrar till kommunfullmäktiges mål i stadens budget. Den ordinarie uppföljningen i tertiärrapporter och verksamhetsberättelsen utgör därmed en uppföljning av nämndens och bolagsstyrelsens insatser för att säkerställa att målen i programmet uppnås. Programmets giltighetstid föreslås vara 2018-2022.

Micasa Fastigheters synpunkter

Micasa Fastigheter ställer sig positivt till ”Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022”. Staden är en stor och viktig aktör när det gäller att bidra till ett jämställt, icke-diskriminerande och socialt hållbart samhälle.

I programmet framgår att kommunstyrelsen ansvarar för att genomföra introducerande utbildningsinsatser för förvaltnings- och bolagsledningar samt nyckelpersoner. Detta är bra för att få en gemensam grund i staden inför implementeringen av programmet.

Med vänlig hälsning

Maria Mannerholm
VD

MALIN WARPARE
AVDELNINGSCHEF PERSONAL OCH
VERKSAMHETSUTVECKLING
STOCKHOLM VATTEN OCH AVFALL

REMISSVAR

Till: Stockholms Stadshus AB
Att: Sara Wallin
105 35 Stockholm
sara.wallin@stadshusab.se
remiss@stadshusab.se

Program för ett Jämställt Stockholm 2018-2022

Ett Stockholm för alla är en jämställd stad där makt, möjligheter och resurser fördelas lika mellan kvinnor och män. Stockholm Vatten och Avfall ser programmet som ett mycket värdefullt styrdokument men också stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering och har inga invändningar mot programmets fokusområden eller idé om genomförande och uppföljning.

Stockholm Vatten och Avfall hade dock gärna sett stadens inriktning som arbetsgivare förtydligad i fokusområdena. I inledningen av programmet nämns att Stockholms stad har i rollen som arbetsgivare stora möjligheter att påverka ojämställda villkor mellan kvinnor och män. Med förtydliganden ur ett arbetsgivarperspektiv i fokusområdena hade programmet utgjort en välkommen konkretisering av Personalpolicyns lite mer generella formuleringar vilket hade varit värdefullt för det interna jämställdhetsarbetet.

I övrigt har Stockholm vatten och Avfall inga synpunkter på remissen.

Malin Warpare
Avdelningschef Personal och Verksamhetsutveckling
Stockholm Vatten och Avfall

Krister Schultz
VD
Stockholm Vatten och Avfall



Till Stockholms Hamn AB:s styrelse

Remiss av Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022

Bakgrund

Ärendet

Stockholms Hamnar har tagit emot rubricerade remiss av Stockholms Stadshus AB för besvarande senast 2017-09-04. Remissen kommer ursprungligen från Stadsledningskontoret men Stockholm Stadshus AB håller ihop svaren från bolagen.

Förslaget

Kommunstyrelsen har i budget för 2015 fått i uppdrag att utarbeta en handlingsplan i enlighet med den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR-deklarationen). Stadsledningskontoret föreslår att stadens styrdokument för jämställdhetsfrågor benämns Program för ett jämställt Stockholm istället för handlingsplan i enlighet med CEMR-deklarationen.

Stadsledningskontorets förslag till program ska fungera som övergripande vägledning när nämnder och bolagsstyrelser planerar sitt arbete för att bättra nå visionen om Ett Stockholm för alla, med fokus på jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar.

I programmets första del beskrivs bakgrund till vilka utmaningar Stockholm har för att uppnå jämställdhet och vad staden strävar efter inom området.

Den andra delen fastställer sju fokusområden som är prioriterade för staden att arbeta med. De utgår från de sex nationella jämställdhetsmålen, med tillägg av ett fokusområde som behandlar stadens offentliga service.

Programmets fokusområden

1. En jämn fördelning av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. Jämn fördelning av det obetalade hem- och omsorgsarbetet
5. Jämställd hälsa
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra
7. Stadens välfärd och service ska vara likvärdig för kvinnor och män, flickor och pojkar

Den tredje delen av programmet beskriver ansvarsfördelning och övergripande arbetssätt samt hur uppföljningen ska göras.

Förslag på Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022 finns att ladda ner via Stockholms Hamnars sida på Insyn: insynsverige.se/stockholmshamnar

Stockholms Hamn AB:s synpunkter

Förslaget på Program för ett jämställt Stockholm är ett bra initiativ och styrdokument för att Stockholm stad ska kunna arbeta mot ojämställdheten som råder i samhället, och Stockholms Hamnar stödjer programmet.

Programmet anger inte specifikt vilka nämnder och bolagsstyrelser som ska göra vad utan istället ska verksamheterna enligt planen i sin ordinarie planering själva konkretisera vilka aktiviteter de behöver genomföra inom utpekade fokusområden samt hur de ska samverka med andra aktörer för att nå stadens mål.

Stockholms Hamnars uppdrag är att främja sjöfarten och säkra regionens varuförsörjning. Detta görs genom att erbjuda kajplatser samt service och tjänster för färje-, kryssnings- och godstrafiken. Vidare äger och förvaltar hamnen ca 200 000 kvm lokaler. Våra kunder är således inte i första hand medborgare eller individer, som är fokus i programmet, utan snarare företag och organisationer. Detta gör att framför allt metoden och arbetssättet samt uppföljningen som står beskriven i programmet kan bli svårhanterligt för Hamnen.

I rollen som arbetsgivare kan Stockholms Hamnar påverka utvecklingen för de anställda när det gäller främst löneskillnader och arbetsvillkor. Detta arbete styrs och bedrivs genom systematiskt arbete med aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, i enlighet med diskrimineringslagen.

I vår externa kommunikation strävar vi efter att inte använda oss av stereotyper och när vi bygger kajer och terminaler ska de vara tillgängliga och säkra för alla. Dessa frågor är således prioriterade på Stockholms Hamnar.

Vissa av fokusområdena i programmet är mer applicerbara på Stockholms Hamnar än andra, exempelvis:

- Ekonomisk jämställdhet
- Jämställd utbildning
- Jämställd hälsa

Med tanke på Hamnens kärnverksamhet är ovan fokusområden framför allt relevanta utifrån ett arbetsgivarperspektiv.

I programmet föreslås att fokusområdena ska följas upp i ILS samt att metod och arbetssätt som innefattar jämställdhetsintegrering, jämställdhetsanalyser, jämställdhetsbudgetering på verksamheten och i allt beslutsfattande ska införas. I vilken utsträckning detta kommer beröra bolagen är ännu inte helt tydligt. Om detta blir aktuellt även för bolagen är det viktigt att anpassningar kan göras efter verksamheten och att det finns möjlighet att själva besluta när och i vilket utsträckning metoderna ska användas. Det kommer även behövas stöd och hjälp från våra ägare.

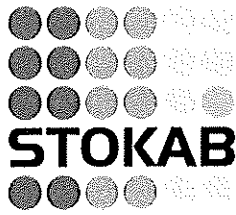
Förslag

Styrelsen föreslås besluta

att som svar på remissen åberopa och överlämna upprättat tjänsteutlåtande.

Stockholm den 14 augusti 2017

Johan Castwall
VD



Yttrande över Stockholms stads program för ett jämställt Stockholm 2018-2022

Stockholms stads program för ett jämställt Stockholm syftar till att utveckla och öka kvaliteten i stadens verksamheter så att makt, möjligheter och resurser fördelas lika oberoende av kön. Programmet är ett styrdokument och ska fungera som vägledning när nämnder och bolagsstyrelser planerar sitt arbete för att bättre nå visionen om "*Ett Stockholm för alla*" med fokus på jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. Programet är utformat utifrån den CEMR-deklaration som undertecknades av staden 2009.

Stokab är ett infrastrukturbolag med huvuduppgift att bygga, hyra ut och underhålla ett passivt konkurrensneutralt fibernät i Stockholmsregionen. Jämställdhetsarbetet inom bolaget har pågått under många år och trots att bolaget verkar inom en bransch där män dominerar är kvinnorna väl representerade på samtliga nivåer på Stokab. Av de drygt 90-talet anställda är 35% kvinnor och andelen kvinnliga chefer av andelen chefer är 44 % (1 september 2017).

Förslaget till program skapar förutsättningar för nämnder och styrelsebolag att metodiskt arbeta med jämställdhetsfrågorna när de integreras i den ordinarie verksamhetsplaneringen. I förslaget ges också flexibilitet för verksamheterna att kunna konkretisera sitt jämställdhetsarbete framåt utifrån sina huvuduppdrag i den bransch de verkar inom, vilket Stokab välkomnar.

Med vänlig hälsning

AB Stokab

Staffan Ingvarsson
Verkställande direktör



Tjänsteutlåtande

Remiss gällande Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022

Bakgrund

Kommunstyrelsen har i budget för 2015 fått i uppdrag att utarbeta ett program med utgångspunkt i den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, CEMR-deklarationen. Programmet ska redogöra för stadens arbete med jämställdhetsintegrering och genusbudgetering och innehålla förslag på kompetenshöjande insatser för stadens nämnder och bolagsstyrelser.

Ärendet

Stockholms stad undertecknade 2009 CEMR-deklarationen. Genom att underteckna deklarationen tar kommunen ställning till sex grundläggande principer.

Stadsledningskontoret föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022 godkänns.
2. Stockholm Stadshus AB uppmanas att ge stadens alla bolagsstyrelser i uppdrag att genomföra program för ett jämställt Stockholm.

Ärendets beredning

Detta ärende har beretts inom SGA Fastigheter. Frågan har inte varit uppe i SGA Fastigheters styrelse.

SGA Fastigheters synpunkter och förslag

SGA Fastigheter ställer sig bakom Stadsledningskontorets förslag till beslut.

Mats Viker
Vd

Stockholm

Business Region

DNR: 1.7-177:10/2017
1.7-180:10/2017

Handläggare: Magnus Thulin
Tel: 08-508 280 77
E-post: magnus.thulin@stockholm.se

Program för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck 2018-2022

samt

Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022

Svar på remiss

Stockholm Business Regions förslag till beslut

Stockholm Business Region överlämnar följande tjänsteutlåtande som svar på remiss av program för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck 2018-2022 samt program för ett jämställt Stockholm 2018-2022.

Ärendet anmäls som kontorsyttrande på styrelsens sammanträde den 5 december 2017.

Olle Zetterberg

Anna Gissler

Ärendet

Stockholms Stadshus AB har till Stockholm Business Region översänt remisserna program för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck 2018-2022 samt program för ett jämställt Stockholm 2018-2022.

Förslaget till program för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck i Stockholms stad utgår från FNs konventioner om mänskliga rättigheter och allmänna förklaring. Dessa utgör grunden för nationellt och internationellt skydd för homo-, bisexuella eller transpersoners och queera personers åtnjutande av de mänskliga rättigheterna. Sexuell läggning och könsidentitet är en integrerad del av varje enskild persons värdighet och mänsklighet och får inte utgöra grunden för diskriminering eller övergrepp.

Kommunstyrelsen har i budget för 2015 fått i uppdrag att utarbeta ett program med utgångspunkt i den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, CEMR-deklarationen. Programmet ska redogöra för stadens arbete med jämställdhetsintegrering och genusbudgetering och innehålla förslag på kompetenshöjande insatser för stadens nämnder och bolagsstyrelser.

Svar på remisserna ska vara Stockholm Stadshus AB tillhanda senast den 4 september 2017.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av Invest Stockholm.

Stockholm Business Regions analys och bedömning

För att marknadsföra Stockholm som en kreativ, öppen, hållbar och jämställd stad är jämställdhet, jämlikhet, frihet från diskriminering där olikheter tas tillvara avgörande för Stockholm Business Region.

Stockholm Business Region anser att lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck ska vara en självklarhet i ett modernt samhälle som Sverige. Idag förefaller det dock inte så, varför det är av vikt att belysa de utmaningar som finns. Utifrån Stockholm Business Regions uppdrag har bolaget en begränsad möjlighet att vara en del i det viktiga arbetet med att stävja våld och trakasserier mot hbtq-personer eller skapa möjligheter för en likvärdig tillgång till kultur, idrott och fritid. Men bolaget är inte bortom ansvar i frågan. I dess arbete för ett hållbart näringsliv finns utmaningar där bolaget kan dra nytta av ett program för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. I det dagliga arbetet möter bolagets personal företagare, investerare, besökare och entreprenörer med olika ursprung, kön och sexuell läggning. Det är den hållbara affären som är huvudfokus för medarbetarna på bolaget, men det är samtidigt viktigt att den enskilde individen känner sig trygg och förstådd i mötet med Stockholm Business Region.

I bolagets VD-kommentarer avseende årsprognos och tertialrapport 2 2017 för koncernen Stockholm Business Region framkommer att det alltid finns en strävan vid rekrytering att uppnå en jämnare fördelning mellan könen, och rekryteringsannonserna utformas så att de attraherar alla oavsett kön. Vid ansökningar om marknadsföringsinsats i evenemang inhämtas redogörelser för hur arbetet med jämställdhetsfrågor ser ut i förbindelse med evenemanget och i den övriga verksamheten. Genom medverkan i det stadsövergripande jämställdhetsnätverket sker en löpande kompetensutveckling. Av koncernens anställda, per 30 april 2017, uppgår antalet kvinnor till 45 och antalet män till 16. Av dessa innehar fem kvinnor och tre män chefsposition. Bolagets resultat, avseende index jämställdhet i stadens medarbetarenkät, uppgår till 92 vilket är en ökning med tre indexpunkter jämfört med föregående mätning.

I marknadsföringen lyfts Stockholm fram som en kreativ, öppen, hållbar och jämställd stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering. En god arbetsmiljö som genomsyras av jämställdhet, jämlikhet, mångfald och frihet från diskriminering präglar organisationen. Personalpolicy, värdegrund, jämställdhets- och mångfaldsplan samt bolagets program för trygghet och säkerhet ligger till grund för verksamhetens arbete.

Stockholm Business Region ska marknadsföra Stockholm internationellt, i ett nära samarbete med näringslivet, för att attrahera besökare och investeringar till regionen utifrån varumärket Stockholm – The Capital of Scandinavia. Varumärket har framgångsrikt används under närmare 12 år och kommer framöver att kopplas än mer till

Stockholms och bolagets värdegrunder om demokrati, alla människors lika värde, jämställdhet och en hållbar samhällsutveckling.

I arbetet med att få fler kvinnor med utländsk bakgrund att starta företag, ser Stockholm Business Region att det finns mycket att göra för att stödja och få invånarna i utanförskapsområden att acceptera samt respektera jämställdhetstanken och enskilda individers sätt att leva. Bolaget arbetar målmedvetet med uppsökande verksamhet och i kontakt med föreningsliv, religiösa samfund och det lokala näringslivet påtalas visionen om Ett Stockholm för alla med fokus på jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar.