

PM 2004 RV+VII (Dnr 222-1904/2002, 222-3444/2003)

Granskning av stadens jämställdhetsarbete

Rapport från jämställdhetsrådet 2001

Jämställdhets- och mångfaldsplaner

Sammanfattning av jämställdhets- och mångfaldsplaner för år 2003 från personalpolitiska avdelningen

Borgarrådsberedningen föreslår kommunstyrelsen besluta följande

1. Konsultrapporten och denna promemoria beaktas i den fortsatta beredningen av SPO:s förslag.
2. Granskningen av stadens jämställdhetsarbete 2001 godkänns.
3. Granskningen av jämställdhets- och mångfaldsplaner för år 2003 godkänns.

Föredragande borgarråden Leif Rönngren och Margareta Olofsson anför följande.

Bakgrund

Kommunstyrelsens jämställdhetsråd har med stöd av en extern konsult genomfört en granskning av stadens jämställdhetsarbete 2001, *bilaga 1*. Konsultens rapport har överlämnats till kommunstyrelsen med rådets förslag att ett förtydligande behövs vad gäller den styrande funktionen och hur jämställdhetsarbetet införlivas i stadens integrerade styr- och ledningssystem, att jämställdhetslagens krav på jämställda löner är en mycket angelägen fråga samt att det saknas en systematisk uppföljning av hur förvaltningar, bolag och stiftelser tillämpar stadens övergripande jämställdhetspolicy.

Kommunstyrelsens jämställdhetsråd, *bilaga 2*, har till kommunstyrelsen överlämnat stadsledningskontorets sammanfattning av stadens jämställdhets- och mångfaldsplaner för år 2003, *bilaga 3-4*. Det är 46 planer som ingår i genomgången. Jämställdhetslagen ställer krav på att arbetsgivare varje år skall upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete.

I stadens budget för 2003 framgår att ”Varje nämnd och bolagsstyrelse har skyldighet att utarbeta en jämställdhets- och mångfaldsplan”. Av de inkomna 46 planerna är 26 planer integrerade i en och samma plan, 10 planer är separerade i två dokument (en jämställdhetsplan och en etnisk mångfaldsplan) samt 10 planer rör enbart jämställdhet.

Remisser

Ärendena har remitterats till stadsledningskontoret. I ärendet om Granskning av stadens jämställdhetsarbete anför stadsledningskontoret bl.a. att det delar i huvudsak de bedömningar, som redovisats om jämställdhetsarbetet i staden i en konsultrapport och de förslag till vidareutveckling, som jämställdhetsrådet lagt fram. Likabehandlingslagstiftningens implementering i staden är en fortgående process, som lett till allt bättre resultat. På vissa områden fordras skärpta insatser. Ytterligare övervägande erfordras emellertid såväl organisatoriskt som i det praktiska

genomförandet och uppföljningen. Detta bör lämpligen kunna ske i anslutning till behandlingen av SPO-utredningens förslag.

I ärendet om jämställdhets- och mångfaldsplaner anknyter stadsledningskontoret till de synpunkter som framfördes som svar på remiss av Granskning av stadens jämställdhetsarbete för år 2001. Arbetet med att integrera planerna för jämställdhet och mångfald skall fortsätta. Inför arbetet med verksamhetsplaner till 2005 kommer särskilda anvisningar att tas fram.

Våra synpunkter

Det är glädjande att konsultrapporten visar att staden kommit en god bit i sitt jämställdhetsarbete i den del som knyter an till arbetsgivaransvaret. Det är mindre glädjande att stadens jämställdhetspolicy, enligt rapporten, har en svagt styrande effekt. Granskningen av 2003 års jämställdhetsplaner visar att jämställdhetsarbetet kraftfullt förts framåt i staden.

Båda rapporterna visar att lönekartläggning, löneanalys och handlingsplan för jämställda löner är ett område där det finns brister. Staden har nyligen presenterat en lönekartläggning för 2003 (löner i december 2002) och för 2004 (löner i februari 2004). Syftet med lönekartläggning är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i löner mellan kvinnor och män. I samband med kartläggningen föreslås ett flertal förslag till åtgärder. Vi kan därför konstatera att staden åtminstone centralt nu åtgärdat bristerna och underlättat för förvaltningarna att göra egna lönekartläggningar via arbetsvärderingssystem som finns tillgängligt på webben. Det är viktigt att alla förvaltningar och bolag gör egna kartläggningar.

Vi anser att stadens jämställdhetsarbete behöver stärkas. Hur arbetet ska stärkas kan med fördel diskuteras vidare i anslutning till behandlingen av SPO-utredningen. Utredningens förslag om att avskaffa jämställdhetsrådet till fördel för ett utskott under kommunstyrelsen tar vi inte ställning till i nuläget.

Inför planarbetet 2004 tog personalpolitiska avdelningen fram en mall för jämställdhets- och mångfaldsplaner. I denna mall framgår vilka förväntningar som finns på planerna utifrån lagstiftning och stadens policydokument. Personalpolitiska avdelningen och jämställdhetsrådet har vidtagit åtgärder med anledning av granskningen av 2001 års planer. 2003 års granskning visar på en förbättring men det är först vid en eventuell granskning av 2004 och 2005 års planer som resultatet av dessa åtgärder visar sig fullt ut.

Nya riktlinjer för jämställdhets- och mångfaldsplaner är under utarbetande och kommer att överlämnas i ett ärende till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige för beslut under hösten 2004. Detta innebär att det, från och med 2005 års verksamhetsplan, är nya riktlinjer som kommer att gälla för alla verksamheters jämställdhets- och mångfaldsplaner.

Vi instämmer i de förslag som stadsledningskontoret lämnar med anledning av granskningen av 2001 års planer. I den mån som personalpolitiska avdelningen och jämställdhetsrådet inte redan vidtagit dessa åtgärder förordar vi att så sker.

Vi föreslår kommunstyrelsen besluta följande

1. Konsultrapporten och denna promemoria beaktas i den fortsatta beredningen av SPO:s förslag.

2. Granskningen av stadens jämställdhetsarbete 2001 godkänns.
3. Granskningen av jämställdhets- och mångfaldsplaner för år 2003 godkänns.

Stockholm den 29 juli 2004

LEIF RÖNINGREN MARGARETA OLOFSSON

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådens förslag.

Särskilt uttalande gjordes av borgarråden *Kristina Axén Olin* och *Sten Nordin* (båda m) enligt följande.

Grunden för Stockholms stads personapolitiska arbete är och skall vara alla människors lika värde oberoende av kön, funktionshinder, etnicitet, sexuell läggning och ålder. Jämställdhetsfrågorna är en naturlig del i denna värdegrund varför det ej är nödvändigt att inrätta ett särskilt utskott för behandlade av dessa frågor.

I dag åläggs förvaltningar och bolag att med regelbundenhet ta fram ett antal planer varav jämställdhetsplanen är en. Rapporten visar att planer tas fram i varierande utsträckning och omfattning. För att integrera de olika planer som tas fram inom ett antal olika områden i den ordinarie verksamheten bör det övervägas huruvida dessa skall integreras i den löpande styrningen via ILS.

ÄRENDET

Granskning av stadens jämställdhetsarbete

Kommunstyrelsens jämställdhetsråd har med stöd av en extern konsult genomfört en granskning av stadens jämställdhetsarbete 2001. Konsultens rapport har överlämnats till kommunstyrelsen med rådets förslag att ett förtydligande behövs vad gäller den styrande funktionen och hur jämställdhetsarbetet införlivas i stadens integrerade styr- och ledningssystem, att jämställdhetslagens krav på jämställda löner är en mycket angelägen fråga samt att det saknas en systematisk uppföljning av hur förvaltningar, bolag och stiftelser tillämpar stadens övergripande jämställdhetspolicy.

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, daterat den 23 februari 2004, har i huvudsak följande lydelse.

1997 inrättades Kommunstyrelsens jämställdhetsråd för att stärka jämställdhetsarbetet med politiker samt adjungerade personalföreträdare och förvaltningschefer. En permanent resurs för jämställdhetsfrågor inrättades inom stadsledningskontorets personalpolitiska avdelning. Denna resurs ska vara ett stöd för jämställdhetsrådet, som bl. a. skall följa upp hur förvaltningarna och bolag efterlever de strategier och planer som upprättas.

Som ett led i rådets uppföljning av strategier och jämställdhetsplaner tog rådet initiativ till en granskning av stadens samtliga planer för år 2001. Granskningen genomfördes av en extern konsult (Ernst & Young AB). Sammanfattning bifogas (bil.1).

Syftet med granskningen var:

- ? att ge en helhetsbild av stadens jämställdhetsarbete med tonvikt på goda exempel
- ? att bedöma om staden uppfyller lagens krav
- ? att kartlägga om jämställdhetsarbetet bedrivs i enlighet med stadens policy
- ? att bedöma om staden har ett uppföljningssystem som gör det möjligt att se vilka resultat jämställdhetsarbetet ger

I rapporten från Ernst & Young anføres att staden med jämställdhetspolicyn lagt en grund för att göra jämställdhetsarbetet till en integrerad del i stadens ledningssystem. Stadens jämställdhetsplaner svarar dock inte fullt ut mot lagens krav men uppfyller i flera avseenden de krav som lagen ställer. Ett svagt område i planerna är det som rör löner, såväl analys som åtgärder och handlingsplan. Här är det viktigt att staden omedelbart vidtar åtgärder, inte minst med tanke på de skärpta kraven i jämställdhetslagen. Trots att det finns brister i planerna sägs att staden kommit en god bit i sitt jämställdhetsarbete i den del som knyter an till arbetsgivaransvaret. Detta är ett resultat av att staden arbetat med jämställdhet i många år i institutionaliserad form sedan 1952 då kvinnokommittén etablerades. En kortfattad historik bifogas (bil.2). En framkommer att jämställdhetspolicyn har en svagt styrande effekt. Stadens förvaltningar och bolag arbetar inte, med något undantag, i enlighet med stadens jämställdhetspolicy då jämställdhetsarbetet i huvudsak avgränsas till det som lagen kräver.

Om jämställdhetspolicyn ska bli mer än goda tankar, en politisk vilja och enstaka projekt, fordras aktiva insatser. Till en början bör det i direktiven för jämställdhetsplaner tydligt framgå att planerna ska grundas på policyn och redovisa vad som görs och uppnås inom policyns samtliga områden. Jämställdhetsarbetet skulle stärkas om det fanns förväntningar på att mål och åtgärder formulerades på samma strukturerade vis som för förvaltningarnas och bolagens arbetsgivaransvar.

Det finns också flera goda exempel värda att tillvarata för att ytterligare stimulera stadens jämställdhetsarbete. I rapporten uppmärksammas planer som är väl strukturerade, aktiviteter för att skapa medvetenhet och engagemang samt goda exempel på redovisning och aktiviteter utifrån lagens krav och stadens policy.

Enligt policyn ska jämställdhetsarbetet vara en integrerad del i processerna med verksamhetsplanering och verksamhetsuppföljning. Idag hanteras planeringen av jämställdhetsarbetet i särskild ordning.

Dagens styrning av jämställdhetsarbetet är defensiv. Genom att ytterligare integrera jämställdhetsarbetet i ledningssystemet torde styrkraften öka. Det är en förutsättning för att staden ska uppnå de ambitioner som uttrycks i policydokumenten.

Förslag

Konsultrapporten och övriga aktuella dokument visar att jämställdhetsarbetet kraftfullt förts framåt i staden. Det finns emellertid brister, som påtalas av jämställdhetsrådet.

Stadsledningskontoret delar denna bedömning och förordar följande huvudinriktning.

Inför verksamhetsplaner 2005 tydliggöra hur jämställdhets- och mångfaldsarbetet kan förstärkas och införlivas i stadens integrerade ledningssystem och att arbetet med åtaganden och uppföljning förstärks

Jämställdhets- och mångfaldsplaner ska innehålla aktiva åtgärder enligt jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Planerna ska vara årliga, men kan förenklas och även innehålla en utvärdering av föregående års resultat. Planerna ska ligga som en separat bilaga till verksamhetsprogrammet och kommuniceras till samtliga anställda inom förvaltningen/bolaget för att uppnå en bred samtycke. Planerna ska innehålla exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser och resultat som visar insatser inom stadens verksamheter. Det kan gälla insatser inom förskola/skola, äldreomsorg, idrott, fritidsverksamhet eller samhällsplanering. Insatserna ska stå i samklang med jämställdhetspolicy och integrationsprogram.

En revision av samtliga planer för år 2005 genomförs för redovisning till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

SPO

Kommunstyrelsens jämställdhetsråd har en beredande funktion i jämställdhetsfrågor av strategisk karaktär. Rådet skall följa upp hur förvaltningar och bolag efterlever de strategier och planer som upprättas.

Det finns starka beröringspunkter mellan jämställdhet, mångfald och diskriminering. SPO har föreslagit att dessa frågor skall behandlas av ett jämställdhets- och mångfaldsutskott som ersätter jämställdhetsrådet.

Stadsledningskontoret förordar att här redovisade erfarenheter och synpunkter beaktas vid en utvidgning av jämställdhetsarbetet med utgångspunkt från alla människors lika värde och avser rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhälle och arbetsliv oberoende av kön, funktionshinder, etnicitet, sexuell läggning och ålder. Stadens policy för framtiden bör utformas på denna grund.

Några förvaltningar har tagit upp förhållandet till stockholmarna som kunder. Hela området verksamhet i förhållande till invånare och brukare bör ses över och riktlinjer bör ges om hur en redovisning kan ske i de integrerade planerna.

Likabehandlingslagstiftningens olika delar bör från stadens sida föranleda närmare överväganden med inriktning på ett likartat förhållningssätt i uppläggnings av stadens insatser för likabehandling såväl internt inom stadens organisation som externt gentemot kunder/brukare och medborgare. Den aktuella lagstiftningen är

? Jämställdhetslagen

? Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

? Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

? Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

? Diskrimineringsförbudslagen

Stadsledningskontoret föreslår att rapporten jämte stadsledningskontorets tjänsteutlåtande beaktas i den fortsatta beredningen av SPO:s förslag.

Jämställdhets- och mångfaldsplaner

Stadens jämställdhetsarbete för år 2001 har tidigare granskats med stöd av extern konsult. Granskningen resulterade i en rapport samt i en skriftlig återkoppling till de deltagande nämnderna och styrelserna.

Stadsledningskontorets personalpolitiska avdelning har sammanfattat stadens jämställdhets- och mångfaldsplaner för år 2003. Det är 46 planer som ingår i genomgången.

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, daterat den 2 april 2004, har i huvudsak följande lydelse.

Stadsledningskontoret vill i detta remissvar anknyta till de synpunkter som framfördes som svar på remiss av Granskning av stadens jämställdhetsarbete för år 2001 (dnr 222-1904/2002). I det tidigare remissvaret framförde stadsledningskontoret bl.a. följande synpunkter och förslag:

Konsultrapporten och övriga aktuella dokument visar att jämställdhetsarbetet kraftfullt förts framåt i staden. Det finns emellertid brister, som påtalas av jämställdhetsrådet.

Stadsledningskontoret delar denna bedömning och förordar följande huvudinriktning.

- ? Inför verksamhetsplaner 2005 tydliggöra hur jämställdhets- och mångfaldsarbetet kan förstärkas och införlivas i stadens integrerade ledningssystem och att arbetet med åtaganden och uppföljning förstärks
- ? Jämställdhets- och mångfaldsplaner skall innehålla aktiva åtgärder enligt jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- ? Planerna skall vara årliga, men kan förenklas och även innehålla en utvärdering av föregående års resultat. Planerna skall ligga som en separat bilaga till verksamhetsplanen och kommuniceras till samtliga anställda inom förvaltningen/bolaget för att uppnå en bred ~~planverksamhet~~
- ? ~~Planerna~~ skall innehålla exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser och resultat som visar insatser inom stadens verksamheter. Det kan gälla insatser inom förskola/skola, äldreomsorg, idrott, fritidsverksamhet eller samhällsplanering. Insatserna skall stå i samklang med jämställdhetspolicy och integrationsprogram
- ? En revision av samtliga planer för år 2005 skall genomföras för redovisning till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige

Med anledning av personalpolitiska avdelningens sammanfattning av stadens jämställdhets- och mångfaldsplaner för år 2003 vill stadsledningskontoret även tillägga följande:

I sammanfattningen av stadens jämställdhets- och mångfaldsplaner 2003 anges att personalpolitiska avdelningen kommer att ta fram en mall för jämställdhets- och mångfaldsplaner inför planarbetet år 2004. Detta har gjorts och i mallen framgår vilka förväntningar som finns på planerna utifrån lagstiftning och stadens policydokument. Mallen/checklistan finns tillgänglig på stadens intranät. I kompletterande anvisningar till Regler för ekonomisk förvaltning med anledning av nämndernas arbete med budget/verksamhetsplan för 2004 anges bl.a. att:

Arbetet med att integrera planerna för jämställdhet och mångfald skall fortsätta. Inför arbetet med verksamhetsplaner till 2005 kommer särskilda anvisningar att tas fram.

I sammanfattningen av planerna anges vidare att ansvaret för att lönekartläggningar genomförs och att osakliga löneskillnader justeras ligger på arbetsgivaren. Lönekartläggning, löneanalys och handlingsplan för jämställda löner är ett område där det finns brister. Personalpolitiska avdelningen avser att förstärka stödet och informationen om hur lagens intentioner kan omsättas i praktiken. Personalpolitiska avdelningen har, genom en partsgemensam referensgrupp med representanter från arbetsgivaren och de fackliga organisationerna, arbetsvärderat ett 70-tal av stadens befattningar, som omfattar ca 75 % av

stadens anställda. En kartläggning och övergripande analys av de värderade befattningarnas medianlöner har därefter genomförts. I de fall medianlöneskillnaden mellan kvinnor och män i lika eller mellan likvärdiga befattningar överstiger 5 %, har berörda förvaltningar kontaktats av personalpolitiska avdelningen och uppmärksammats på förhållandet. Personalpolitiska avdelningen har vidare genomfört utbildningsinsatser i arbetsvärdering för personalfunktionerna vid stadens förvaltningar och ett webbaserat tekniskt hjälpmedel för arbetsvärdering finns tillgängligt.

Kommunstyrelsens jämställdhetsråd

Till kommunstyrelsen

Granskning av stadens jämställdhetsarbete

Bakgrund

Kommunstyrelsens jämställdhetsråd har med stöd av en extern konsult genomfört en granskning av stadens jämställdhetsarbete.

Syftet var att se hur förvaltningar och bolag svarar upp till jämställdhetslagens krav och kommunfullmäktiges intentioner i stadens jämställdhetspolicy. Samtliga förvaltningar och bolag erbjöds att delta i granskningen, 39 förvaltningar och bolag deltog.

Granskningen av jämställdhetsplanerna genomfördes under år 2001. En rapport har sammanställts och presenterats i Jämställdhetsrådet, Cesam och i Personal- och kvalitetsutskottet. Rapporten har skickats till samtliga förvaltningar, bolag, rotlar och partikanslier.

Resultat

De genomgångna jämställdhetsplanerna granskades med utgångspunkt från Jämställdhetslagen och stadens jämställdhetspolicy (antagen av kommunfullmäktige 1998). Jämställdhetspolicyn omfattar tre delar:

- ? *Staden som arbetsgivare*
- ? *Stadens verksamhet gentemot stadens invånare*
- ? *Staden och omvärlden*

Staden som arbetsgivare.

De granskade jämställdhetsplanerna svarar inte fullt ut mot lagens krav men de uppfyller i flera avseenden de krav som lagen ställer. Ett svagt område i planerna är det som rör löner, såväl analys som åtgärder och handlingsplan.

Områdena verksamhet och omvärlden.

Det finns goda exempel som tar upp såväl verksamhets- som omvärldsperspektiv. Det framkom dock brister i att beskriva åtgärder och resultat i relation till områden som gäller verksamhet och omvärld. Flertalet förvaltningar och bolag är inte aktiva vad gäller bevakningen av omvärlden och i ett utvecklingsarbete inom jämställdhetsområdet.

Jämställdhetsrådets synpunkter

Kommunfullmäktige har tagit fram tydliga och kraftfulla direktiv för stadens jämställdhetsarbete i såväl en särskild policy som i andra policydokument (stadens personalpolitiska program och personalstrategi).

I instruktionen för kommunstyrelsens jämställdhetsråd står i första paragrafen att ”rådet har en beredande funktion i jämställdhetsfrågor av strategisk karaktär och vid behandling av de policydokument som kommunfullmäktige har att ta ställning till. Vidare kan rådet lämna förslag

till forskning och projekt kring jämställdheten. Rådet ska följa upp hur förvaltningar och bolag efterlever de strategier och planer som upprättas.”

Förvaltningschefer och direktörer har huvudansvaret för verksamheterna vilket innebär att högsta chef ansvarar för att jämställdhetsarbetet genomförs med mål och åtgärder enligt jämställdhetspolicy, lag och kollektivavtal, upprättar jämställdhetsplaner i samband med verksamhetsprogrammet och utvärderar och redovisar jämställdhetsresultatet i verksamhetsberättelsen. Samtidigt ska jämställdhetsarbetet vara en integrerad del i processerna med verksamhetsplanering och verksamhetsuppföljning. Det som framkommer i granskningen är att planerna hanteras inte som åtaganden samt att dagens styrning av jämställdhetsarbetet är defensiv. Om staden ska uppnå de ambitioner som uttrycks i policydokument och i jämställdhetslagen bör jämställdhetsarbetet integreras i ledningssystemet och anvisningarna till verksamhetsplan och verksamhetsberättelse bör tydliggöras.

Den nya jämställdhetslagen som trädde i kraft januari 2001 innebär att arbetsgivaren ska kartlägga och analysera skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön.

Om jämställdhetspolicyn ska bli mer än goda tankar, en politisk vilja och enstaka projekt, fordras aktiva insatser. Till en början bör det i direktiven för jämställdhetsplanerna tydligt framgå att planerna ska grundas på policyn och redovisa vad som görs och uppnås inom policyns samtliga områden. Jämställdhetsarbetet skulle stärkas om det fanns förväntningar på att mål och åtgärder formulerades på samma strukturerade vis som för förvaltningarnas och bolagens arbetsgivaransvar.

Jämställdhetsrådets förslag

1. Jämställdhetsrådet anser att ett förtydligande behövs vad gäller den styrande funktionen och hur jämställdhetsarbetet införlivas i stadens integrerade styr- och ledningssystem. Medarbetarna är ett av kommunfullmäktiges prioriterade områden. Personalpolitiska avdelningen och finansavdelningen bör därför ta som uppgift att även bedöma och följa upp förvaltningar/bolag/stiftelsers åtaganden inom det jämställdhetspolitiska området samt se över anvisningar och direktiv vad gäller jämställdhetsarbetet för verksamhetsplan och verksamhetsberättelse.
2. Jämställdhetslagens krav på jämställda löner är en mycket angelägen fråga och i synnerhet efter den nya jämställdhetslagens ikraftträdande januari 2001. En kontinuerlig uppföljning bör ske via personal- och kvalitetsutskottet i samverkan med jämställdhetsrådet.
3. Det saknas en systematisk uppföljning av hur förvaltningar, bolag och stiftelser tillämpar stadens övergripande jämställdhetspolicy. I en decentraliserad organisation är uppföljning en central del i styrningen. Rådet föreslår att personalpolitiska avdelningen och finansavdelningen följer upp de direktiv som ges och de beslut som fattas inom det personalpolitiska området. Därefter bör kommunstyrelsen/kommunfullmäktige få en återkoppling på fattade beslut inom det jämställdhetspolitiska området och som berör samtliga tre områden i jämställdhetsarbetet.

Kommunstyrelsens jämställdhetsråd den 4 juni 2002



2003-10-06

Till
Kommunstyrelsen

Jämställdhets- och mångfaldsplaner

§1 i Instruktionen för kommunstyrelsens jämställdhetsråd har följande lydelse:

”Rådet har en beredande funktion i jämställdhetsfrågor av strategisk karaktär och vid behandling av de policydokument som kommunfullmäktige har att ta ställning till. Vidare kan rådet lämna förslag till forskning och projekt kring jämställdheten. Rådet ska följa upp hur förvaltningarna och bolag efterlever de strategier och planer som upprättas.”

År 2001 genomfördes en granskning av stadens samtliga jämställdhetsplaner.

Arbetet utfördes av revisionsfirman Ernst & Young. En motsvarande, dock ej lika omfattande, granskning av jämställdhets- och mångfaldsplaner för år 2003 har nu gjorts inom stadsledningskontorets personalpolitiska avdelning.

Vad gäller jämställdhetsplanerna kan konstateras att det fortfarande finns allvarliga brister. Genomgående är att nulägesbeskrivningarna, samverkan, utvärdering, mål och åtgärder samt kartläggning och analys av löneskillnader är bristfälliga. Exempel på detta är att över hälften av planerna inte utvärderas och att kartläggning och analys av löneskillnaderna inte görs i någon större utsträckning trots att jämställdhetslagen har skärpts på den här punkten.

Flertalet jämställdhetsplaner innehåller således även mångfaldsplaner. Rådet anser att frågan om en integrering av dessa planer måste diskuteras. Det kan finnas både för- och nackdelar med denna integrering.

Rådet föreslår stadens jämställdhets- och mångfaldsplaner för år 2005 får genomgå en genomgripande revision. Detta gäller såväl planernas innehåll som resultat.

Rådet överlämnar härmed sammanfattningen och uppföljningen av jämställdhets- och mångfaldsplanerna och avser återkomma till kommunstyrelsen för diskussion om åtgärder.

På jämställdhetsrådets vägnar

Inger Stark
Ordförande

Tanja Rasmusson
Vice ordförande



Stadsledningskontoret
Personalpolitiska avdelningen
Lena Ring
Björn Zetterholm

Bilaga 3
2003-07-02

Sammanfattning av Jämställdhets- och Mångfaldsplaner för år 2003

1 Bakgrund

Personalpolitiska avdelningen har sammanfattat stadens jämställdhets- och mångfaldsplaner för år 2003. 46 planer ingår i genomgången (bilaga 1).

Jämställdhetslagen ställer krav på att arbetsgivare varje år skall upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Riktlinjer för jämställdhetsplaner samt en checklista för innehållet finns på Jämställdhetsombudsmannens hemsida www.jamombud.se

Motsvarande krav på arbetsgivaren att upprätta planer i övrig diskrimineringslagstiftning finns ännu inte. Det gäller 1999 års arbetsrättsliga lagar d v s:

- ✍ Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder
- ✍ Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
- ✍ Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning innehåller krav på aktiva åtgärder motsvarande kraven i Jämställdhetslagen. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering har på sin hemsida råd till arbetsgivare om arbete för etnisk mångfald www.do.se

1.1 Stockholms stads budget 2003

I Stockholms stads budget 2003 finns beslut att "Varje nämnd och bolagsstyrelse har skyldighet att utarbeta en jämställdhets- och mångfaldsplan."

Detta resulterade i att av de inkomna 46 planerna är 26 planer integrerade i en och samma plan, 10 planer är separerade i två dokument (en jämställdhetsplan och en etnisk mångfaldsplan) samt 10 planer rör enbart Jämställdhet.

1.2 Granskning av stadens jämställdhetsarbete 2001

Ernst & Young granskade stadens jämställdhetsarbete år 2001. Arbetet resulterade i en rapport samt i en kort skriftlig återkoppling till de deltagande nämnderna och styrelserna. Återkopplingen visade om planen uppfyllde jämställdhetslagens krav eller ej. Granskningen år 2001 gällde enbart Jämställdhet.

Sammanfattningen av år 2003 gäller såväl jämställdhet som etnisk mångfald.

I återkopplingen till deltagande nämnder och styrelser görs en jämförelse med resultatet från år 2001.

1.3 Innehåll i jämställdhetsplanen och i den etniska mångfaldsplanen kan byggas upp på ett likartat sätt.

Riktlinjer för planarbetet finns i jämställdhetslagen. Många förvaltningar och bolag har följt dessa linjer och lagt till aktiva åtgärder för att främja etnisk mångfald. Riktlinjer för mångfaldsplaner finns på Integrationsförvaltningens hemsida www.integration.nu. Dessa riktlinjer behöver uppdateras. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) upprättar en integrerad plan för jämställdhet och mångfald som ger en vägledning hur en integrerad plan kan se ut.

1.4 Stadens jämställdhets- och mångfaldsbegrepp

Ofta förknippas begreppet mångfald till etnicitet. Staden har ett vidare begrepp som kommer till uttryck i stadens integrationsprogram och i personalstrategiska dokument nämligen:

”Arbetsklimatet i stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och kunskap om olikheter. Mångfalden i form av olikheter i kompetens, erfarenhet, bakgrund och andra personliga förutsättningar, är en styrka som staden aktivt måste ta tillvara. Forskningen visar att vi både mår och presterar bättre i blandade grupper. Mångfalden är en jämlikhetsfråga som utgår från alla människors lika värde och avser rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhälle och arbetsliv. Jämställdhet mellan kvinnor och män ingår i mångfalden. Ingen ska diskrimineras på grund av kön, etniskt ursprung, ålder, sexuell läggning, funktionshinder eller annat.”

2 Svarar planerna mot kraven?

Följande har varit utgångspunkter för genomgången av planerna:

- ? Aktualitet
- ? Samverkan
- ? Utvärdering
- ? Kartläggning av nuläget
- ? Mål och åtgärder
- ? Kartläggning och analys av löneskillnader
- ? Graden av integration jämställdhet och mångfald

Under respektive område kommenteras resultatet av denna genomgång i kursiv text. Avsnittet avslutas med exempel ur planerna.

2.1 Aktualitet

Samtliga planer med undantag för Svenska Bostäder avser innevarande år. Svenska Bostäders plan spänner över en två års period. *Förvaltningar och bolag svarar därmed på kravet om aktuella planer.*

2.2 Samverkan

Enligt såväl Jämställdhetslagen som Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, ska det framgå att planen/aktiva åtgärder tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna. I 13 planer framgår att de tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna. *Kravet på samverkan framgår inte i samtliga planer.*

2.3 Utvärdering

Jämställdhetsplanerna ska utvärderas. Motsvarande krav kan ställas på en integrerad jämställdhets- och mångfaldsplan. Följande förvaltningar har utvärderat föregående års plan och redovisat utvärderingen i planen: Stadsbyggnadskontoret, Saluhallsförvaltningen, Gatu- och fastighetskontoret, Brandförsvaret, Bostadsförmedlingen och Stockholm Vatten. Ytterligare sex

uppgger att utvärderingen står att finna i verksamhetsberättelsen. *Utvärdering är ett viktigt förbättringsområde i planerna.*

2.4 Kartläggning av nuläget

En förutsättning för ett målinriktat arbete är att det tar sin utgångspunkt i den aktuella situationen. Planerna ska därför innehålla statistiska uppgifter. Om uppgifterna redovisas i andra dokument ska en hänvisning ske i planen till aktuella källor.

Endast Familjebostäders plan redovisar komplett statistik.

Nulägesbeskrivningarna är bristfälliga i planerna.

2.5 Mål och åtgärder för arbetsmiljö, föräldraledighet, rekrytering och sexuella trakasserier

Arbetsgivaren är skyldig att driva ett aktivt arbete för jämställdhet och etnisk mångfald. Som stöd i arbetet ska mål och åtgärder redovisas i planen inom följande områden: arbetsmiljö, föräldraledighet, rekrytering och sexuella trakasserier. Arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oberoende av etnisk tillhörighet och arbetsgivaren ska verka för att personer med olika etnisk tillhörighet ges möjlighet att söka lediga anställningar (7 § EDA).likaså ska arbetsgivaren verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män (8§ J L)

Mål och åtgärder för föräldraledighet, rekrytering , handlingsplaner mot sexuella trakasserier , redovisas i många planer däremot saknas ofta mål och åtgärder för arbetsmiljön. Det beror sannolikt på att arbetsmiljöarbetet hanteras i särskilt ordning utifrån de policys och direktiv som finns rörande systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsgivaren är skyldig att ta fram handlingsplaner för såväl sexuella trakasserier som för kränkande särbehandling. Planer som ska vara tillgängliga och kända för samtliga medarbetare på arbetsplatsen.

I många fall är redovisade mål och åtgärder diffusa. Målen är svåra att mäta och åtgärderna ger uttryck för önskemål t ex ”vi ser gärna manliga sökande” de konkreta åtgärderna redovisas bristfälligt.

Sammantaget är mål och åtgärder svåra att mäta och följa upp. Innebörden är att staden, med undantag av vissa förvaltningar och bolag, inte driver det aktiva jämställdhetsarbete och mångfaldsarbete som staden är skyldig att göra.

2.6 Kartläggning och analys av löneskillnader

Jämställdhetslagen har skärpts. Från 2001 är arbetsgivaren skyldig att kartlägga och analysera löneskillnader. Jämställdhetsplanen ska innehålla en löneanalys och handlingsplan för att komma till rätta med löneskillnader som beror på kön. Skarpnäcks stadsdelsförvaltning,, Vantörs stadsdelsförvaltning, Stockholm Vatten, Familjebostäder, Bostadsförmedlingen, Hotellhem och Svenska Bostäder har genomfört analys, dock i begränsad omfattning.

Det framgår i planerna att många förvaltningar och bolag har ambitionen att under innevarande år genomföra analys och handlingsplaner. Här kommer PPA ge särskilt stöd och information för att kraven enligt jämställdhetslagen uppnås.

2.7 Stadens verksamheter i förhållande till invånarna

Jämställdhetslagen reglerar stadens ansvar som arbetsgivare. Enligt *stadens jämställdhetspolicy* ska staden som servicelämnare genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Därmed har staden en högre ambition än vad lagen kräver.

Stadens integrationsprogram riktar sig i flera delar till stadens invånare och brukare. I stadens verksamheter ska diskriminering på grund av etnisk bakgrund, religion, fysiskt eller psykiskt funktionshinder, kön eller sexuell läggning inte förekomma. I stället handlar det om att ta tillvara

människors olikheter och bejaka den kraft och förnyelse som finns i olikheter. Staden har på detta område ett ansvar både som arbetsgivare, som servicegivare och som bidragsgivare

Några förvaltningar har tagit upp förhållandet till stockholmarna som kunder. Hela området verksamhet i förhållande till invånare och brukare bör ses över och riktlinjer bör ges om hur en redovisning kan ske i de integrerade planerna.

3 Exempel ur jämställdhets- och mångfaldsplaner år 2003

Idrottsförvaltningen	Planen innehåller konkreta mål i en femårsplan. Målen för 2003 är också konkreta ex. "andelen kvinnor ska öka med 1% per år". Vid föräldraledighet ska en plan upprättas i vilken regleras hur kontakt med arbetsplatsen ska upprätthållas. Vid anställningsintervjuer ska arbetsgivaren representeras av båda könen.
Miljöförvaltningen	Nulägesbeskrivningen är fullständig. Andra inslag som kan framhållas är att kunskap i ett invandrarpråk ska vara en merit. Särskilda medarbetarsamtal ska erbjudas föräldralediga.
Stadsledningskontoret	Planen är tydlig och innehåller mål och åtgärder för att uppnå dessa. Dessutom innehåller planen en checklista avseende årets åtgärder.
Stockholm Vatten	Planen är föredömlig och innehåller uppföljning av föregående år.
Familjebostäder	En fullständig nulägesbeskrivning.
Bostadsförmedlingen	Föredömlig uppföljning av föregående års plan. Personalens sammansättning redovisas även ur etniskt perspektiv.

Bromma	Övertid för partiellt föräldralediga ska följas upp och minimeras. Mångkulturell kunskap och språkkunskaper i de vanligaste invandarspråken ska vara en tillgång.
Hägersten	Inför återgång från föräldraledighet ska chef och medarbetare diskutera hur kompetensen behöver aktualiseras. Hemsidan ska utvecklas för att attrahera och rekrytera nya medarbetare för att öka mångfalden. Planen är väl strukturerad och för varje område anges vem som är ansvarig.
Hässelby-Vällingby	Bra handlingsplan för 2003 med tydliga mål och åtaganden.
Kista	Bra handlingsplan för 2003 med inriktningsmål och åtaganden
Liljeholmen	Planen innehåller en tydlig matris över mål, åtgärder och uppföljning.
Maria - Gamla stan	Vid rekrytering om möjligt se till att intervjugruppen har jämn könsfördelning. Rättvis fördelning av resurser till kvinnor och män. Förändringsförslag ska vid varje tillfälle analyseras ur ett genusperspektiv. Bra med hänvisning till resurspersoner i samband med diskriminering.
Norrmalm	Planen är uppställd med mål, åtgärder, ansvarig och uppföljning. Unikt att uppföljningen beskrivs så tydligt. Vid Norrmalm finns mål och åtgärder som rör verksamheten i förhållande till medborgarna. Ex. på åtgärder : Uppmärksamma och motverka sexuella trakasserier mellan elever. Vid inköp av läromedel kritiskt granska dessa ur ett jämställdhetsperspektiv.
Skarpnäck	Utmärkt statistik. Löneanalys är gjord. Intressant med redovisning av kvinnors lön jämförd i procent med männens.
Skärholmen	Språkundervisning ska erbjudas med 2 t/v på arbetstid till de anställda där en förbättring är nödvändig.
Spånga-Tensta	För att könsaspekten ska kunna beaktas i hela verksamheten ska all statistik redovisas ur ett könsperspektiv (mainstreaming). Jämställdhetsaspekten för barn och unga lyfts fram.
Vantör	Varje arbetsställe ska konkretisera hur man ska arbeta med jämställdhet. Det är tydligt och pedagogiskt att återge lagtext och därefter förvaltningens mål och åtgärder. Erbjudande om utbildning i löneförhandling ur ett jämställdhetsperspektiv.

Stadens verksamheter i

förhållande till invånarna

Idrottsförvaltningen

Manlig och kvinnlig idrott ska värderas lika
Satsningar på idrotter som flickor och kvinnor föredrar ska prioriteras
Flickor och kvinnor ska få del av minst hälften av investeringarna
Ridanläggningar ska upprustas och utvecklas
Fördelningen av tider i idrottsanläggningar ska vara jämställd
I särskilda projekt ska kvinnligt idrottande och ledarskap stödjas.

Norrmalms sdf

Uppmärksamma och motverka sexuella trakasserier mellan elev
Se till att män och kvinnor kan hantera sin vardag när det exempelvis att matlagning, hygien och hushållsekonomi.
Utforma lekrum och uterum till flickors och pojkars olika behov av lek och rörelse.
En jämn könsfördelning bland vårdpersonalen ska ge möjlighet för vårdtagarna välja kvinnlig eller manlig personal.
Vid inköp av läromedel kritiskt granska dessa ut jämställdhetsperspektiv
I skolämnen där ena könet har en tydlig dominans, försöka med enkönade undervisningsgrupper t ex teknikämnen.

Spånga-Tensta

Stadsdelen som servicelämnare ska genomsyras av jämställdhetsperspektiv, vilket innebär en fråga om rättvis fördelning av resurser till stadsdelens kvinnor och män. Ökad insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet har stor betydelse för de verksamheter som vänder sig till stadsdelens invånare. Detta förutsätter en rättvis fördelning av resurser till kvinnor och män, flickor och pojkar, för ex vis fritid, idrott, kultur, förskola, skola, äldreomsorg, samhällsplanering och teknik.

Kulturförv

Verksamheterna kommer att på olika sätt arbeta för ökad jämställdhet och mångfald t ex kommer Stadsbiblioteket att utveckla arbetet med ungdomar genom bl a Poetry Slam i Husby och Rinkeby, läseklubb för tonåringar i Tensta, somalisk läxhjälp och lovverksamhet i Skärholmen. Kulturskolan kommer att analysera relationen flickor-pojkar i verksamheten med avsikt att försöka få en jämnare könsfördelning. Liljevalchs kommer att genomföra ett barn- och ungdomsprojekt för att motverka segregationen inom konst- och kulturlivet i Stockholm. Konstkansliet kommer att ta hänsyn till genus-, jämställdhets- och mångfaldsproblematiken vid varje nystartat konstprojekt och vid årets slut göra en uppföljning för att se huruvida dessa tankegångar har präglat verksamheten.

Kyrkogårdsförv

Att inte ställa högre krav på kunskaper i svenska språket än vad befattningen kräver.
Att utnyttja den kulturella och språkliga kompetens som redan finns inom förvaltningen
Att vara flexibel när det gäller arbetstid och ledighet i samband med olika religiösa eller andra kulturella högtider.

Även i detta sammanhang är det fullt möjligt att uppgifterna finns i andra delar av förvaltningarnas/bolagens verksamhetsplaner. Vid ett stickprov i verksamhetsplan för Enskede Årsta sdf står det under delen som behandlar förskola och utbildning "Förvaltningen avser att under 2003 följa upp och se till att alla skolor har fungerande handlingsplaner mot sexuella trakasserier, för jämställdhet mellan könen och mot mobbning".

Citat ur Stockholms Parkerings jämställdhets- och mångfaldsplan

"Kravet på planer har två huvudsyften. Det ena är att få till stånd konkreta förändringar och det andra är att tvinga fram kunskap om hur olika individer och dess olikheter behandlas i den konkreta organisationen.

Det finns alltid en risk att "planer" blir just bara planer och egentligen bara medför ökad byråkrati. Om du inte själv är intresserad av att fullt ut använda dig av all den kompetens individerna i din organisation besitter och om du därför pliktskyldigt och utan äkta engagemang rafsar ihop ett dokument, då blir det hela bara onödig byråkrati. Om du däremot inser att konserverande attityder ofta är omedvetna - då inser du också vilka vinster i form av ökad trivsel och effektivitet som finns att hämta.

Varför är då jämställdhet, mångfald och arbetsmiljö så viktigt? I grunden ligger principen om alla människors lika värde, vilket är fastslaget i de överenskommelser om mänskliga rättigheter som i stort sett hela världen ställt sig bakom. När de rent formella hindren är undanröjda, vilket är fallet i Sverige idag beträffande lagstiftning, är det dags för aktivt arbete.

Målet för arbetet måste vara att se varje människa som en unik individ med sin egen uppsättning av egenskaper och kompetens, oberoende av kön, hudfärg, ålder eller annan olikhet. Att nå dit och hjälpa människor att bryta sig loss från traditionella synsätt kan i en fas kräva riktade åtgärder, som t ex denna plan."

4 Slutsats

Stadens förvaltningar och bolag arbetar med målet att förbättra jämställdhet och etnisk mångfald bland stadens anställda.

Det kan konstateras att det planerna överlag uppvisar en ambition med att nå målen och samtidigt kan det konstateras att på olika områden så måste förbättringar till. Personalpolitiska avdelningen kommer att ta fram en mall för jämställdhets- och mångfaldsplaner inför planarbetet år 2004. I denna kommer framgå vilka förväntningar som finns på planerna utifrån lagstiftning och stadens policydokument.

Ansvar för att lönekartläggningar genomförs och att osakliga löneskillnader justeras ligger på arbetsgivaren. Lönekartläggning, löneanalys och handlingsplan för jämställda löner är ett område där det finns brister. Personalpolitiska avdelningen avser att förstärka stödet och informationen om hur lagens intentioner kan omsättas i praktiken.