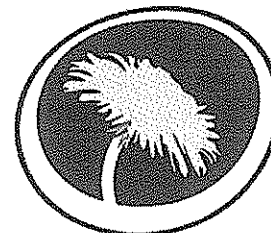


STOCKHOLMS STAD Kommunstyrelsen Registraturet	
Ink.	2013-05-03
Dnr:	334-738/2013
Till:	RI



Till kommunstyrelsen  
2013-05-02

## Skrivelse om att förstärka <sup>-ning av</sup> stadens arbete mot kränkande särbehandling och diskriminering

I resultatet av Stockholms stads medarbetarenkät 2012 framkommer att 12 % (3145 personer) av de totalt 26 208 respondenterna svarar ja på frågan om det förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på deras arbetsplats. Inom verksamhetsområdet utbildning är det hela 15 % som uppger att detta förekommer. I tidigare års medarbetarenkäter har det funnits med en fråga om huruvida respondenten själv har blivit utsatt för kränkande särbehandling och då har cirka 5 % svarat ja. I årets enkät är denna fråga borttagen så det går inte att utläsa hur många som är direkt drabbade.

Att mer än var tionde medarbetare uppger att något så allvarligt som diskriminering eller kränkande särbehandling förekommer på arbetsplatsen är oroväckande. Detta är handlingar och beteenden som kan få allvarliga konsekvenser för de individer som drabbas, men som också nästan alltid har samband med osund arbetsmiljö på arbetsplatsen i stort.

Diskriminering är ett lagbrott och arbetsgivaren bär ett stort ansvar. Stadens egna riktlinjer är tydliga i att trakasserier och diskriminering ska motarbetas aktivt och att kränkande beteenden aldrig kan accepteras i staden. Utifrån resultatet i medarbetarenkäten kan inte staden anses leva upp till vad som sägs i de egna riktlinjerna. En intensifierat och utvecklat arbete krävs således.

Enligt diskrimineringslagen har en arbetsgivare skyldighet att utreda omständigheter och vidta åtgärder när denne får kännedom om att arbetstagare blivit utsatt för trakasserier. När det gäller skolan så omfattar ansvaret även elever. I och med resultatet i medarbetarenkäten kan staden anses ha fått kännedom om att diskriminering kan ha förekommit på ett stort antal av stadens arbetsplatser. Frågan vi ställer oss är nu hur detta utreds och följs upp samt hur det förebyggande arbetet ska utvecklas för att minska förekomsten av diskriminering och kränkande särbehandling. Att avvakta uppföljning till nästa års medarbetarenkät är inte tillräckligt, det kan heller inte anses tillräckligt att verksamheterna själva ska prioritera om de ska arbeta med dessa frågor.

Vi vill se ett centralt initierat och koordinerat arbete för att följa upp resultatet på frågan om diskriminering och kränkande särbehandling i syfte att få ökad kunskap om vad som ligger bakom resultatet. Arbetet bör vara särskilt prioriterat inom de verksamheter som har fått höga siffror i medarbetarenkäten, exempelvis inom utbildning. Det behöver också vidtas åtgärder inom förvaltningar och bolag i syfte att minska förekomsten av diskriminering och kränkande särbehandling.

Utifrån ovanstående föreslår vi Kommunstyrelsen besluta att ge i uppdrag till Personal- och jämställdhetsutskottet att:

- Säkerställa förvaltningsvis och bolagsvis samt central uppföljning av arbetet med att minska förekomsten av kränkande särbehandling och diskriminering. I uppföljningen ska ingå att ta

fram tidsbestämda handlingsplaner med åtgärder för att minska förekomsten av kränkande särbehandling och diskriminering. Förvaltningarnas och bolagens arbete ska följas upp centralt för att säkerställa att det finns en övergripande bild av situationen i staden och vilka åtgärder som vidtas.

- Se till att medarbetarenkäten inför nästa år utökas med frågor som gör det möjligt att se om individer är direkt drabbade samt vilka typer av diskriminering och kränkningar som förekommer i staden.
- Säkerställa att stadens chefer ges ett utökat stöd i sitt arbete mot kränkande särbehandling och diskriminering.



Åsa Jernberg (MP)



Sara Pettigrew (MP)