

Handläggare
Elina Orädd
Telefon: 08-508 24 013**Till**
kommunstyrelsen

Kontroll av hur kommunfullmäktige lever upp till sina antidiskrimineringspolicys

Svar på remiss gällande motion från Tara Twana (S)

Förvaltningens förslag till beslut

1. Skärholmens stadsdelsnämnd beslutar att som svar på remissen lämna stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.
2. Omedelbar justering.

Lena Thorson
T.f stadsdelsdirektörAnneli Hilmerzon
Administrativ chef

Bakgrund

Kommunfullmäktige har idag flera policys mot diskriminering men enligt motionären Tara Twana (S) saknas uppföljning på om de verkligen följs och om förvaltningarna vet hur diskriminering förebyggs. Därför anser motionären att flera kontroller borde genomföras för att undersöka hur verkligheten ser ut.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts vid administrativa avdelningen.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen anser att det är viktigt att leva upp till antidiskrimineringspolicys och arbetar för jämställdhet och mångfald samt mot diskriminering enligt Stockholms stads riktlinjer och diskrimineringslagen. Att följa de politiska intentionerna i staden och diskrimineringslagstiftningen är viktigt ur demokrati-, kvalitets-, arbetsgivar- och serviceperspektiv. Förvaltningens mål är att arbetsplatsen ska vara fri från all diskriminering och kränkande särbehandling. Förvaltningen strävar också mot en hög grad av mångfald bland de anställda och en jämn könsfördelning bland yrkesgrupperna. Andelen utrikesfödda medarbetare i förvaltningen är hög – ca 42 procent vid senaste mätning 2012.

Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete ska ingå som en naturlig och integrerad del i all verksamhet. Alla chefer har ett

operativt ansvar för att integrera jämställdhets- och mångfaldsarbete i verksamheten och alla medarbetare har eget ansvar för sin medverkan i jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Arbetet mot våra brukare följs upp med hjälp av bland annat centralt framtagna brukarundersökningar och åtgärder vidtas vid behov, till exempel om bemötandet inte skulle vara bra.

Förvaltningen har i samverkan tagit fram en gemensam värdegrund som ska vara vägledande i det vardagliga arbetet. Värdegrunden betonar vikten av att bemöta alla med respekt och att tillvarata olikheter och mångfald i organisationen. Det följs årligen upp hur stor andel av medarbetarna som känner till värdegrunden och som anser att den har betydelse för arbetsklimat och brukare för att säkerställa att värdegrunden är levande i organisationen.

Förvaltningen tar vart tredje år fram en jämställdhets- och mångfaldsplan. I samband med planen genomförs också en lönekartläggning och en handlingsplan för jämställda löner tas fram. Arbetet med att ta fram en ny jämställdhets- och mångfaldsplan för 2014-2016 pågår nu. Jämställdhets- och mångfaldsplanen följs årligen upp för att säkra att mål uppnås och att utförda aktiviteter ger rätt effekt. En sammanställning och analys görs också årligen i samband med utvärderingen. Stadens rutiner är också bifogade i jämställdhets- och mångfaldsplanen.

För att utveckla arbetet i stadsdelen behövs ökade kunskaper om hur diskriminering kan motverkas, vad jämställdhet och mångfald innebär samt kunskap om de lagar som finns inom området. Förvaltningen ser i utvärderingen av 2011-2013 års plan ett behov av att göra antidiskrimineringsarbetet mer levande inom organisationen och att förtydliga mål och aktiviteter.

Förvaltningen gör kontroller för att säkerställa att diskriminering inte förekommer och att policys följs genom exempelvis medarbetarenkät, brukarundersökning, enkäter till chefer och analyser av statistik. Insatser görs därefter vid behov. Under 2012 har ett arbete pågått för att säkerställa att förvaltningens rekrytering är kompetensbaserad och diskrimineringsfri. Förvaltningens chefer har utbildats i rekrytering och arbetsrätt där diskrimineringslagen bestod av en del.