

Utlåtande 2004:165 RVI+VII+V (Dnr 222-798/2004)

Lika rättigheter - Förslag till riktlinjer för nämnders och bolagsstyrelser jämslälldhets- och mångfaldsplan

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande

1. Riktlinjer för nämnders och bolagsstyrelser jämslälldhets- och mångfaldsplan fastställs i enlighet med *bilaga 2*, med de justeringar av rubrik och begreppsdefinitioner som föreslås i föredragandetexten.
2. Samtliga nämnder skall upprätta en jämslälldhets- och mångfaldsplan som redovisas i verksamhetsplanen och följs upp i verksamhetsberättelsen.
3. Styrelsen för Stockholms Stadshus AB uppmanas anmoda samtliga bolagsstyrelser att på motsvarande sätt upprätta en jämslälldhets- och mångfaldsplan.
4. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att för egen del fastställa en plan för utbildningsinsatser samt kommunövergripande uppföljning och utvärdering avseende stadens jämslälldhets- och mångfaldsarbete.
5. Kommunstyrelsen skall vid behov uppdatera den information om aktuell lagstiftning m.m. som ges i bilaga till riktlinjerna.

Föredragande borgarråden Teres Lindberg, Margareta Olofsson och Leif Rönngren anför följande.

Bakgrund

I budget 2004 för Stockholms stad anges att stadens riktlinjer för nämnders och styrelser mångfaldsplaner ska moderniseras och göras tydligare.

Stadsledningskontoret har utarbetat ett förslag till nya riktlinjer som omfattar både jämställdhets- och mångfaldsperspektivet (*bilaga 2*). Inriktningen har breddats jämfört med de riktlinjer för stadens mångfaldsarbete som kommunstyrelsen fastställde våren 1998, där mångfald enbart definieras utifrån ett etniskt perspektiv. De nya riktlinjerna föreslås ligga till grund för den jämställdhets- och mångfaldsplan som ska upprättas av samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Vad gäller genomförandeprocessen avser stadsledningskontoret att återkomma i ett senare ärende.

Förslaget

I förslaget beskrivs de områden och frågeställningar som ska ingå i jämställdhets- och mångfaldsplanen. Det gäller efterlevnaden av de skyldigheter som åligger staden enligt gällande lagstiftning. Det gäller även ett utvecklingsperspektiv så att staden som helhet blir en ännu mer attraktiv arbetsgivare och servicegivare.

Riktlinjerna slår fast att jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska redovisas ur två perspektiv, med utgångspunkt från stadens roll både som arbetsgivare och som servicegivare m.m. Det innebär att samtliga verksamheter ska agera både internt i förhållande till personalen och externt i förhållande till medborgarna. Ett antal strategier fastställs.

Arbetet ska bedrivas systematiskt och planmässigt. Samtliga nämnder och styrelser ska upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan som redovisas i bilaga till verksamhetsplanen och nästföljande år följs upp i verksamhetsberättelsen. I verksamhetsberättelsen ska även finnas en redovisning av eventuella diskrimineringsärenden och eventuella kostnader.

Riktlinjerna anger vidare att jämställdhets- och mångfaldsarbetet inte ska bedrivas vid sidan av ordinarie verksamhet utan ingå som en självklar del i Stockholms stads kvalitetsarbete. Riktlinjerna ska kopplas till samtliga enheters beskrivning av åtaganden, kvalitetsgarantier och arbetssätt.

Vissa centrala begrepp definieras. Därutöver presenteras i separata bilagor dels en checklista över vad en jämställdhets- och mångfaldsplan ska innehålla, dels en sammanställning över den lagstiftning och de interna styrdokument som är tillämpliga på detta område.

Remisser

Förslaget har behandlats av kommunstyrelsens arbetsmarknads- och integrationsberedning, jämställdhetsråd och personal- och kvalitetsutskott. Arbets-

marknads- och integrationsberedningen tillstyrker förslaget och påpekar att det är viktigt att begreppsdefinitionerna korresponderar med de definitioner som används i stadens övriga styrdokument. Även jämställdhetsrådet tillstyrker förslaget och föreslår ett tillägg till definitionen av begreppet mångfald så att formuleringen lyder ”Mångfald utgår från alla människors *rättighet och* lika värde”. Personal- och kvalitetsutskottet godkänner anmälan av förslaget.

Våra synpunkter

En viktig utgångspunkt i stadens engagemang för ökad jämställdhet och mångfald och mot diskriminering är alla människors lika värde. Alla ska ha likvärdiga möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningsar. Det är en mänsklig rättighet att kunna uttrycka en kulturell, social eller etnisk identitet och det är i lika hög grad en mänsklig rättighet att slippa tillskrivas en specifik identitet, särskilda egenskaper eller erfarenheter med utgångspunkt från exempelvis etnisk tillhörighet eller kön. Alla människor har rätt att själva bestämma sin egen identitet. Staden har ett ansvar att värna dessa grundläggande demokratiska värden och kvaliteter.

Stockholms stad ska bedriva ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete, både i sin roll som arbetsgivare och i förhållande till medborgarna och det omgivande samhället. Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ska finnas med inom alla politikområden och alla verksamheter, även i stadens omvärldskontakter på nationell och internationell nivå.

Stor variation bland personalen vad gäller kunskaper, erfarenheter och personliga egenskaper underlättar när det gäller att upprätthålla hög kvalitet i den service som erbjuds. Inom den egna organisationen ska staden därför präglas av jämställdhet och mångfald – på alla nivåer. I sina relationer till omvärlden, till brukare av stadens serviceutbud, tillståndssökande näringsidkare, hyresgäster i de kommunala fastighetsbolagen, entreprenörer som tillhandahåller varor och tjänster samt till medborgare generellt ska stadens förhållningssätt vara att bejaka befolkningens mångfald. I kraft av sin storlek har Stockholm också en viktig opinionsbildande roll.

Stadsledningskontorets förslag till riktlinjer för verksamheternas jämställdhets- och mångfaldsplan är i huvudsak mycket bra. Ett stort steg har tagits jämfört med de nuvarande mångfaldsriktlinjerna, där mångfald enbart definierades ur ett etniskt perspektiv och där staden endast betraktas i sin egenskap av arbetsgivare. När det däremot gäller jämställdhetsarbetet krävs inga större förändringar eftersom riktlinjerna på den punkten redan präglas av det arbete som har pågått under många år och av den positiva utveckling som har skett.

Jämställdhetslagstiftningen anger också tydligt vad som ska ingå i en jämställdhetsplan.

Dock skulle de nya riktlinjerna kunna fokusera ännu tydligare på alla människors lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhet mellan kvinnor och män är huvudsakligen en fråga om lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. På motsvarande sätt är jämlikhet på andra grunder – etnicitet, religion eller trosinriktning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder – också huvudsakligen en fråga om lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Detta resonemang bör tydligt avspeglas i begreppsdefinitionerna. Vi föreslår därför att stadsledningskontorets förslag till definitioner justeras enligt följande.

- *Jämställdhet* betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män.
- *Jämlikhet* betyder att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde.
- *Mångfald*. Ett samhälle med mångfald som grund förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Ett sådant samhälle utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önsknings, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

I konsekvens med detta föreslår vi också att dokumentets rubrik kompletteras så att riktlinjerna rubriceras *Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter – Förslag till riktlinjer för nämnders och styrelser jämsälldhets- och mångfaldsplan*.

Vidare delar vi arbetsmarknads- och integrationsberedningens ståndpunkt att de begreppsdefinitioner som staden använder i olika policy- och riktlinjedokument givetvis bör vara likalydande. Vi föreslår därför att ovanstående definition av begreppet mångfald även används exempelvis när *Integrationspolicy för Stockholms stad* ska fastställas av kommunfullmäktige våren 2005.

För att främja mångfald krävs också ett kontinuerligt och målmedvetet arbete mot diskriminering och rasism. Kommunfullmäktige har därför i budget 2004 fastställt som en prioriterad inriktning att stadens alla verksamheter ska utveckla metoder för att synliggöra, motverka och bryta fördomar, rasism och diskriminerande strukturer. Denna prioriterade inriktning kvarstår i förslag till budget 2005.

I förslaget till budget 2005 anges att målet för stadens jämställdhetsarbete är kvinnors och mäns lika möjligheter och skyldigheter inom alla områden i samhället. För att nå dit krävs en jämn fördelning av makt och inflytande samt likvärdiga förutsättningar till studier, arbete och utvecklingsmöjligheter.

För att stadens engagemang i frågor som rör mångfald, jämställdhet, jämlikhet och diskriminering ska leda till konkreta och påtagliga framgångar krävs ett ständigt pågående metodutvecklingsarbete. Nämnder och bolagsstyrelser uppmanas undersöka möjligheten att förstärka sina insatser på detta område genom att ansöka om medel från stadens Kompetensfond.

Vi kan avslutningsvis konstatera att staden nu, med de föreslagna riktlinjerna, tar ytterligare ett viktigt steg när det gäller att bli en inkluderande och icke-diskriminerande organisation. Ett sådant öppet förhållningssätt bidrar till ett stabilt samhälle med en stark potential för långsiktigt hållbar tillväxt.

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådens förslag.

Reservation anfördes av borgarråden *Kristina Axén Olin* och *Mikael Söderlund* (båda m) enligt följande.

Vi föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att

1. i huvudsak godkänna föredragande borgarråds förslag
2. därutöver anför följande.

Det finns nu så många policys, mål, planer, riktlinjer och perspektiv för förvaltningar och bolag att följa och inrätta sig efter att de riskerar att förminska i betydelse. Särskilt som ett flertal är tämligen ickekonkreta och fyllda med många fina ord som saknar verklig betydelse för stadens anställda eller brukarna. Att ständigt utvärdera självklarheter leder inte långt.

Andra mål återupprepas år ut och år in utan att reella förändringar genomförs för att uppfylla dessa. Ett konkret exempel på detta är lika lön för lika arbete, dvs. en konkret jämställdhetsfråga. Trots att vi sedan många år tillbaka vet att män i offentlig sektor tjänar mer än kvinnor med samma arbete och erfarenhet lyckas inte det politiska systemet med hjälp av de fackliga organisationerna förändra detta faktum.

Den grundläggande orsaken bakom detta faktum är att många kvinnor inom ramen för den offentliga sektorn tvingas kvar i en låglönesektor med ingen eller ringa möjligheter att finna ett liknande arbete i ett privat företag. Den offentliga sektorn cementerar både den låga lönen och löneskillnaderna till kvinnornas nackdel. I USA med en betydligt mindre offentlig sektor är löneskillnaderna mellan män och kvinnor klart lägre. Men socialdemokraterna slåss med näbbar och klor för att hindra fler företag och enskilda initiativ inom äldreomsorgen, barnomsorgen och sjukvården. De kämpar i själva verket mot att uppnå målet om lika lön för lika arbete. Men socialdemokraterna tycker

det är oerhört viktigt att skriva högtidliga pamfletter om mål, policys, planer och så vidare för att skyla över verkligheten.

Att använda försäljningsintäkter för reguljär verksamhet strider mot lagen. Vi vänder oss därför mot att använda kompetensfondens medel för att bedriva metodutvecklingsarbete när det gäller stadens engagemang i frågor som berör mångfald, jämställdhet, jämlikhet och diskriminering.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande

1. Riktlinjer för nämnders och bolagsstyrelserns jämställdhets- och mångfaldsplan fastställs i enlighet med *bilaga 2*, med de justeringar av rubrik och begreppsdefinitioner som föreslås i föredragandetexten.
2. Samtliga nämnder skall upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan som redovisas i verksamhetsplanen och följs upp i verksamhetsberättelsen.
3. Styrelsen för Stockholms Stadshus AB uppmanas anmoda samtliga bolagsstyrelser att på motsvarande sätt upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan.
4. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att för egen del fastställa en plan för utbildningsinsatser samt kommunövergripande uppföljning och utvärdering avseende stadens jämställdhets- och mångfaldsarbete.
5. Kommunstyrelsen skall vid behov uppdatera den information om aktuell lagstiftning o.d. som ges i bilaga till riktlinjerna.

Stockholm den 10 november 2004

På kommunstyrelsens vägnar:
ANNIKA BILLSTRÖM

Teres Lindberg Margareta Olofsson Leif Rönngren

Anette Otteborn

Reservation anfördes av *Kristina Axén Olin*, *Sten Nordin* och *Rolf Könberg* (alla m), *Ann-Katrin Åslund* och *Ulf Fridebäck* (båda fp) och *Ewa Samuelsson* (kd) med hänvisning till reservationen av (m) i borgarrådsberedningen.

ÄRENDET

I budget 2004 för Stockholms stad anges att stadens riktlinjer för nämnders och styrelser s mångfaldsplaner ska moderniseras och göras tydligare.

Det förslag till nya riktlinjer som stadsledningskontoret har utarbetat omfattar både jämställdhets- och mångfaldsperspektivet. Riktlinjerna föreslås ligga till grund för den jämställdhets- och mångfaldsplan som ska upprättas av samtliga nämnder och styrelser.

Ärendet har utarbetats vid arbetsmarknads-, integrations- och demokratienheten och personalpolitiska avdelningen vid stadsledningskontoret.

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 30 augusti 2004 har i huvudsak följande lydelse. (Förslaget till riktlinjer redovisas i sin helhet i *bilaga 2*).

Kommunfullmäktige har beslutat att arbetet med jämställdhet, mångfald och antidiskriminering, ska integreras i Stockholms stads alla verksamheter, och att staden skall utveckla metoder för att synliggöra och motverka diskriminerande strukturer.

I en skrivelse från Teres Lindberg (s) och Leif Rönngren (s) föreslås att stadsledningskontorets arbetsmarknads-, integrations-, och demokratienhet samt personalpolitiska avdelningen ska ta fram ett förslag till nya riktlinjer för mångfaldsplaner samt en plan för genomförande, utbildningsinsatser, uppföljning, utvärdering avseende stadens mångfaldsarbete.

I detta ärende presenteras ett förslag till nya riktlinjer som omfattar både jämställdhet och mångfald. Vad gäller genomförandeprocessen återkommer stadsledningskontoret i senare ärende.

1998-04-01 beslutade kommunstyrelsen om riktlinjer för stadens mångfaldsarbete. I riktlinjerna definierades mångfald utifrån ett etniskt perspektiv. Denna relativt snäva definition av mångfald är i dag "omodern". Genom att endast definiera mångfald utifrån etnicitet tillskriver man människor olikheter som inte utgår ifrån vilka egenskaper eller erfarenheter man som individ har, utan i vilken del av världen man har sina rötter. Detta sätt att tänka riskerar att förstärka en struktur som delar upp medborgare i ett "vi och dom".

För att Stockholms stad skall utvecklas som organisation krävs att staden blir inkluderande och icke diskriminerande på alla nivåer vilket bidrar till ett stabilt samhälle med en stark tillväxtpotential. För att säkerställa att olika grupper eller individer inte stängs ute från arbetsmarknad och samhällsliv ska staden aktivt stärka arbetet mot diskriminering gentemot medarbetare, invånare och brukare. Förekomsten av en strukturell diskriminering utgör ett allvarligt hinder för många grupper och individer på arbetsmarknaden och i samhället. Strukturell diskriminering innebär inte alltid en medveten diskriminering. Snarare har tankesätt och hinder vävts in i samhällets eller organisationens sätt att fungera.

I stadens integrationsprogram från 1 oktober 2001 definieras mångfald utifrån etnisk bakgrund, religion, fysiskt eller psykiskt funktionshinder, kön eller sexuell läggning, ålder och social ställning.

I stadens personalpolitiska program uttrycks att ”arbetsklimatet i stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och kunskap om olikheter. Mångfalden i form av kompetens, erfarenhet, bakgrund och andra personaliga förutsättningar är en styrka som staden aktivt måste ta tillvara”.

Stadsledningskontorets arbetsmarknads-, integrations-, och demokratienhet och personalpolitiska avdelningen har beaktat tidigare dokument och med dessa som utgångspunkt utarbetat ett förslag till nya riktlinjer för jämställdhet och mångfaldsplaner.

Förslaget har behandlats av kommunstyrelsens arbetsmarknads- och integrationsberedning, jämställdhetsråd och personal- och kvalitetsutskott.

Kommunstyrelsens arbetsmarknads- och integrationsberedning beslöt vid sitt sammanträde den 21 september 2004 att tillstyrka förslaget till riktlinjer för jämställdhets- och mångfaldsplaner samt föreslå kommunstyrelsen besluta att föreslå kommunfullmäktige att anta dessa riktlinjer, samt rekommendera styrelsen för Stockholms Stadshus AB besluta att riktlinjerna ska tillämpas av samtliga bolag inom koncernen.

Reservation anfördes av *Birgitta Holm m fl* (m) med hänvisning till förslaget att lämna ärendet utan eget ställningstagande.

Särskilt uttalande gjordes av *Teres Lindberg m fl* (s), *Ann-Margarethe Livh* (v) och *Fredrik Malm* (fp) enligt följande.

Inför vidare behandling bör begreppsdefinitionerna ses över så de överensstämmer med definitionerna som finns i andra policys och program.

Ersättaryttrande gjordes av *Paul Lappalainen* (mp), *bilaga 1*.

Kommunstyrelsens jämställdhetsråd beslöt vid sitt sammanträde den 22 september 2004 att tillstyrka förslaget till riktlinjer för jämställdhets- och mångfaldsplaner samt att föreslå ett tillägg till definitionen av begreppet mångfald så att formuleringen lyder ”Mångfald utgår från alla människors *rättighet och lika värde*”.

Ärendet anmäldes vid **kommunstyrelsens personal- och kvalitetsutskotts** sammanträde den 6 oktober 2004 inför behandlingen i kommunstyrelsen.

RESERVATIONER M M

Arbetsmarknads- och integrationsberedningen

Ersättaryttrandet av Paul Lappalainen (mp) är av följande lydelse.

1. att i huvuddrag godkänna förvaltningens förslag till jämställdhets- och mångfaldsplan
2. att i övrigt besluta enligt följande.

Stadsledningskontorets förslag är ett av de bättre jag har sett. Samtidigt saknas det en tillräckligt tydlig fokus på lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Därför har jag föreslagit olika justeringar som tydliggör att jämställdhet är huvudsakligen en fråga om lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för män och kvinnor. Likaså att jämlikhet på andra grunder är också huvudsakligen en fråga om lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett ovidkommande faktorer som etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Därmed bör miljöpartiets bifogade förslag till ändringar införas.

Dessutom är det även viktigt att markera att staden ska inte bara motverka diskriminering på individnivå utan även främja jämlikhet genom att granska och utveckla hur staden organiserar och utför sitt uppdrag. Detta ska inkludera även diskrimineringskontroller av den egna verksamhet på internt och externt.

Dessa synpunkter framförs:

Sid. 2 i tjänsteutlåtandet skulle ha innehållit detta tillägg;

Därför är det viktigt att inte bara motverka diskriminering på individnivå utan även främja jämlikhet genom att granska och utveckla hur staden organiserar och utför sitt uppdrag.

Dessa tillägg/ändringar föreslås i bilagan;

Bilaga 1, sid 1, rubrik;

Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter dvs en jämlikhetsplan

Sid.2;

Därför är det viktigt att inte bara motverka diskriminering på individnivå utan även främja jämlikhet genom att granska och utveckla hur staden organiserar och utför sitt uppdrag.

Sid.3;

Jämställdhet innebär att kvinnor och män skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män. Jämställdhet betyder jämlikhet mellan män och kvinnor.

Jämlikhet innebär att individer skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde.

Stycket här emellan att jämlikhet betyder rättvisa, föreslås tas bort.

Mångfald. Ett samhälle med mångfald som grund kräver jämlikhet och jämställdhet. Ett sådant samhälle utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningar, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

Mångfald som samhällsmål

Dessutom är motverkande av diskriminering och främjande av jämlikhet ett tydligt sätt att uppnå mångfald i enlighet med dessa riktlinjer.

Sid.4:

"...arbetsgivare..." samt servicegivare

"...innebär..." en rättvis behandling

Dessutom bör använda uttryck såsom ex.v "jämställdhets- eller mångfaldsarbete" ersättas med "jämlikhetsarbete" då det handlar om lika rättigheter.

Lika rättigheter

Förslag till riktlinjer för nämnder och styrelser jäms­­tälldhets- och mång- faldsplan



September 2004

Inledning

Stockholm ska vara en stad där lika villkor och förutsättningar gäller för alla invånare och anställda.

Staden vill ta vara på alla de erfarenheter, egenskaper och livsåskådning som stadens medborgare och anställda har.

Att bejaka människors lika värde och mänskliga rättigheter är en förutsättning för att staden ska kunna leva upp till de krav som finns i diskrimineringslagstiftning och internationella konventioner som gäller allas rätt till demokrati och trygghet.

Kommunfullmäktige har beslutat att arbetet med jämställdhet, mångfald och anti-diskriminering, ska integreras i Stockholms stads alla verksamheter, och att staden ska utveckla metoder för att synliggöra och motverka diskriminerande strukturer.

Detta kräver bland annat ökade kunskaper om vad jämställdhet och mångfald innebär samt vilka juridiska ramar som finns. Det är viktigt ur demokrati-, kvalitets-, arbetsgivare- och servicegivarperspektiv att efterleva de politiska intentioner och de lagkrav som den omfattande diskrimineringslagstiftningen föreskriver.

För att Stockholms stad ska utvecklas som organisation krävs att staden på alla nivåer blir inkluderande och icke diskriminerande, vilket bidrar till ett stabilt samhälle med en stark tillväxtpotential. För att säkerställa att inte olika grupper eller individer stängs ute från arbetsmarknad och samhällsliv, ska staden aktivt stärka arbetet mot diskriminering. Förekomsten av strukturell diskriminering utgör ett allvarligt hinder för många grupper och individer på arbetsmarknaden och i samhället. Strukturell diskriminering är inte alltid medveten. Snarare har diskriminerande tankesätt och hinder som vävts in i samhällets eller organisationens värderingar och sätt att fungera.

Ansvar

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska inte behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet. Ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv ska ingå som en självklar del i Stockholms stads kvalitetsarbete. Riktlinjerna för jämställdhet och mångfald ska kopplas till samliga enheters beskrivning av åtaganden, kvalitetsgarantier och arbetssätt.

Samtliga nämnder och styrelser ska upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan som redovisas i bilaga till verksamhetsplanen och nästföljande år följs upp i verksamhetsberättelsen. I verksamhetsberättelsen ska även finnas en redovisning av eventuella diskrimineringsärenden och eventuella kostnader.

Ansvar för att förverkliga jämställdhets- och mångfaldsmålen ligger på respektive nämnd och styrelse. Förvaltningschefer och bolagsdirektörer har huvudansvaret för verksamheterna vilket innebär ansvar för att:

- jämställdhets- och mångfaldsarbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning
- upprätta planer i samband med verksamhetsprogrammet

- utvärdera och redovisa resultatet i verksamhetsberättelsen

Definitioner

Jämställdhet innebär att kvinnor och män skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män.

Jämlikhet avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår från alla människors lika värde.

Mångfald kan likställas med begreppet Jämlikhet. Mångfald utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningsar, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

Tillämpning

Stadens förvaltningar och bolag har en nyckelroll i förverkligandet av stadens integrations- och jämställdhetspolicy. Dessa riktlinjer innehåller de områden som ska ingå i jämställdhets- och mångfaldsplanerna. Det gäller efterlevnaden av de skyldigheter som åligger staden enligt gällande lagstiftning och även i ett utvecklingsperspektiv så att staden som helhet blir en ännu mer attraktiv arbetsgivare.

Kommunen som servicegivare ska genomsyras av ett jämställdhets och mångfaldsperspektiv, vilket innebär en rättvis fördelning av resurser till kommunens kvinnor och män, flickor och pojkar. En ökad medvetenhet, insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet och mångfald har stor betydelse nu och i framtiden för de verksamheter som vänder sig till stadens invånare och brukare.

Varje nämnd ska redovisa sitt jämställdhets- och mångfaldsarbete ur två perspektiv, som arbetsgivare och som servicegivare.

Det innebär att samtliga verksamheter ska bedriva både ett **internt** jämställdhets- och mångfaldsarbete i förhållande till de anställda och ett **externt** jämställdhets- och mångfaldsarbete i förhållande till medborgarna. Som servicegivare ska stadens förhållningssätt vara att bejaka mångfalden och motverka all diskriminering. Arbetet ska bedrivas systematiskt och planmässigt.

Nämnder och styrelser ska i samband med verksamhetsplanen beskriva vilka metoder man använder samt i verksamhetsberättelsen följa upp och redovisa hur detta arbete har utfallit. I samband med verksamhetsberättelsen redovisas eventuella diskrimineringsärenden (antal) med eventuella kostnader, (tvister, förlikningar, anmälningar etc.).

Staden och medarbetarna

Som arbetsgivare ska samtliga verksamheter :

- bedriva ett aktivt och planmässigt arbete såväl i de personalpolitiska arbetet som i planering och genomförande. Verksamhetens mål ska vara möjliga att följa upp och utvärdera
- verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, sexuell läggning, funktionshinder ges möjlighet att söka lediga anställningar
- kvalitetssäkra rekryteringsförfarandet så att det inte missgynnar och/eller diskriminerar grupper eller individer
- genomföra åtgärder så att arbetsförhållandena lämpar sig för alla arbetstagare, exempelvis underlätta för anställda att kombinera arbetsliv och ledigheter och möjligheten att förena familjeliv med förvärvsarbete
- förebygga och förhindra trakasserier/repressalier eller diskriminering
- bedriva en jämställd och jämlik lönepolitik

Staden och medborgarna

I relation till medborgarna ska samtliga verksamheter:

- utveckla metoder i syfte att synliggöra, motverka och bryta diskriminerande föreställningar och strukturer i relation till brukarna av stadens service. Detta ska ske på ett aktivt och planmässigt sätt med uppsatta mål och årlig uppföljning
- rättvist fördela resurser till kvinnor och män, flickor och pojkar, exempelvis inom fritidsverksamhet, idrott, kultur, förskola/ skola, äldreomsorg eller samhällsplanering.
- verka för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden
- analysera förändringsförslag ur ett genusperspektiv och mångfaldsperspektiv

Checklista innehåll i Jämställdhets- och mångfaldsplanen

Förvaltningen/Bolagets namn
1. Planens datering Planen ska upprättas årligen och därmed vara aktuell
2. Utvärdering av tidigare års plan Föregående års plan ska utvärderas och resultaten redovisas i den nya planen
3. Samverkan §2 Jämställdhetslagen (JL) och §2 Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (EDA) Det ska framgå hur arbetsgivare och arbetstagare samverkar om aktiva åtgärder.
4. Målinriktat arbete 3§ JL 4§ EDA Mål och åtgärder för arbetsförhållanden, arbetsorganisation och arbetsmiljö för att de ska vara lämpade för samtliga arbetstagare oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
5. Aktiva åtgärder och mätbara mål 4-11 §§ Jämställdhetslagen (JL) Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet. Aktiva åtgärder och mätbara mål 5-7§§ Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (EDA) Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

6. Åtgärder för att motverka etniska trakasserier eller repressalier, diskriminering på grund av sexuell läggning eller funktionshinder, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling i arbetslivet.

Bifoga eller hänvisa till policyn mot sexuella trakasserier 6 § JämL

7. Jämställda löner

Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt jämställdhetslagen 2§ och 10-12§§.

8. Verksamheten i förhållande till brukare och/eller medborgare

Ge något/några exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser och resultat som visar insatser inom några verksamheter. Det kan gälla insatser inom förskola/skola, äldreomsorg, idrott, fritidsverksamhet eller samhällsplanering. Insatserna ska stå i samklang med jämställdhetspolicy och integrationsprogram.

9. Verksamheter i förhållande till brukare och/eller medborgare

Ge exempel på hur verksamheten planeras och följs upp för att motverka diskriminering utifrån diskrimineringslagstiftningen.

10. Kostnader

Redovisa i verksamhetsberättelsen antal diskrimineringsärenden med tillhörande kostnader.

Styrdokument

Lagar som styr det personalpolitiska arbetet

Jämställdhetslagen ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet 3.§. Lagen innehåller utöver aktiva åtgärder även förbud mot könsdiskriminering 15-17 §§.

Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet 4 §. Lagen innehåller utöver dessa aktiva åtgärder även förbud mot etnisk diskriminering i arbetslivet 8-10 §§ samt förbud mot repressalier 12 §.

Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och **Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder** innehåller förbud mot diskriminering, trakasserier och repressalier samt skyldigheter gällande utredning och åtgärder. Lagarna innehåller inte krav på aktiva åtgärder motsvarande **Jämställdhetslagen** och

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

Diskrimineringslag som styr samhällslivet

Den 1 juli 2003 kom lagen om förbud mot diskriminering

Lagen ska skydda människor från att bli diskriminerade på grund av deras etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuella läggning eller funktionshinder.

Lagen skyddar mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och mot instruktioner att diskriminera. Det är dessutom förbjudet att utsätta någon som gjort en anmälan för repressalier. Den berör följande områden:

- Varor, tjänster och bostäder
- Arbetsmarknadspolitisk verksamhet.
- Start och bedrivande av näringsverksamhet.
- Yrkesutövning.
- Medlemskap i arbetstagar-, yrkes- och arbetsgivarorganisationer, till exempel facket

Inom socialtjänsten, socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och hälso- och sjukvården skyddar lagen personer på grund av deras etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Interna styrdokument i staden

De styrdokument som på olika sätt anknyter till riktlinjerna för mångfald är:

- Stockholms stads budget
- Stockholms stads integrationspolicy
- Stockholms stads jämställdhetspolicy
- Stockholms stads personalpolitiska program

Länkar

För mer information om jämställdhet, mångfald och arbete mot diskriminering gå in på intranätet / personal

Eller de statliga ombudsmännens hemsidor:

www.do.se

under huvudmenyn, fliken Motverka diskriminering finns riktlinjer för innehåll beträffande etnisk mångfald i en plan

www.jamombud.se

under huvudmenyn, fliken Skrifter & Lagar finns riktlinjer för innehåll beträffande jämställdhet i en plan

www.ho.se

under huvudmenyn, Diskriminering

www.homo.se

under huvudmenyn Diskriminering

Du kan också kontakta:

Personalpolitiska avdelningen på stadsledningskontoret i frågor som gäller staden roll som arbetsgivare beträffande jämställdhet, mångfald och antidiskrimineringsarbete

eller

Arbetsmarknads-, integrations- och demokratienheten på stadsledningskontoret i frågor som handlar om stadens roll när det gäller det externa jämställdhets, mångfalds och antidiskrimineringsarbete.