



Handläggare: Lisbeth Westerlund
Telefon: 08-508 25 016

Till
Socialtjänst- och arbetsmarknadsnäm-
nden

Behovet av att kvalitetssäkra lika rättighe- ter och möjligheter i Stockholms eget arbete, inför kvalitetskontroller på Stockholms anti- diskriminerings-arbete

Svar på motion (2010:309) av Paul Lappalainen (MP)

Förvaltningens förslag till beslut

1. Socialtjänst- och arbetsmarknadsnämnden hänvisar till tjänsteutlåtandet som svar på remissen.
2. Socialtjänst- och arbetsmarknadsnämnden överlämnar ärendet till kommunstyrelsen.

Gillis Hammar
Förvaltningschef

Leif Fransson
Avdelningschef

Sammanfattning

Paul Lappalainen (MP) yrkar i sin motion att stadsledningskontoret får i uppdrag att anlita en utomstående konsult för att analysera förekomsten av diskriminering med hjälp av bl.a. diskrimineringskontroller som ett led i förverkligandet av Stockholms stads antidiskrimineringspolicys både som arbetsgivare och servicegi- vare. Förvaltningen instämmer i att det är angeläget att hitta metoder som följer upp om diskriminering förekommer och att åtgärder i så fall sätts in för att före- bygga detta. Inom staden pågår ett aktivt arbete med denna inriktning. Stadens kvalitetsarbete bygger på att uppföljning sker och att ett ständigt förbättringsarbete



äger rum inom stadens verksamheter. Staden har inom det integrerade ledningssystemet, ILS, skapat arbetssätt för hur man i praktiken ska arbeta med dessa frågor.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har till socialtjänst- och arbetsmarknadsnämnden för beredning överlämnat motion (2010:309) av Paul Lappalainen (MP) om behovet av att kvalitetssäkra lika rättigheter och möjligheter i Stockholms eget arbete, inför kvalitetskontroller på Stockholms antidiskrimineringsarbete. Remisstiden går ut 20 december 2010.

Ärendet har även remitterats till kommunstyrelsens integrationsberedning.

Ärendets beredning

Detta tjänsteutlåtande har utarbetats inom administrativa avdelningen i samarbete med förvaltningens övriga avdelningar

Ärendet i sammanfattning

Paul Lappalainen (MP) framför i sin motion att det finns policys i staden mot alla former av diskriminering. Däremot finns det inget arbetssätt för hur arbetet mot diskriminering ska omsättas. I Sverige har man länge varit rädd för eller tveksam till att testa om indikationer på diskriminering förekommer. På detta område finns det en bild av att i och med att policys finns, lever förvaltningarna upp till målen.

Paul Lappalainen (MP) yrkar att stadsledningskontoret får i uppdrag att anlita en utomstående konsult för att analysera förekomsten av diskriminering med hjälp av bl.a. diskrimineringskontroller som ett led i förverkligandet av Stockholms stads antidiskrimineringspolicys både som arbetsgivare och servicegivare.

Förvaltningens synpunkter

Förvaltningen instämmer i motionärens uppfattning att det är angeläget att hitta metoder som följer upp om diskriminering förekommer och att åtgärder i så fall sätts in för att förebygga detta. Inom staden pågår ett aktivt arbete med denna inriktning. Stadens kvalitetsarbete bygger på att uppföljning sker och att ett ständigt förbättringsarbete äger rum inom stadens verksamheter. Staden har inom det integrerade ledningssystemet, ILS, skapat arbetssätt för hur man i praktiken ska arbeta med dessa frågor.



Det finns ett starkt skydd i lagstiftningen mot diskriminering. Alla människors lika värde slås fast i grundlag, regeringsformen 1 kap 2 §. Regeringsformen innehåller bestämmelser om grundläggande fri- och rättigheter. Diskriminering är förbjudet enligt ett flertal av FN:s konventioner om mänskliga rättigheter. EU bygger på principen om respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Från regeringsformen, deklarationer och konventioner i internationell rätt och EG-rätt har diskrimineringsförbuden i svensk rätt konkretiserats i diskrimineringslagen.

Inom staden finns sedan tidigare beslut av kommunfullmäktige att arbetet mot diskriminering samt för jämställdhet och mångfald ska integreras i stadens styrning och omfatta stadens alla verksamheter. Att följa de politiska intentionerna i staden och diskrimineringslagstiftningen är viktigt ur demokrati-, kvalitets-, arbetsgivar- och servicegivarperspektiv. Nuvarande riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsarbete gäller från 1 januari 2009. I syfte att ytterligare stärka stadens arbete mot kränkande behandling och trakasserier har riktlinjerna avseende jämställdhets- och mångfaldsplanerna utökats med rutiner för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former.

Det finns således såväl i lagstiftningen som i stadens riktlinjer ett tydligt regelverk mot diskriminering. Genom att integrera arbetet för jämställdhet och mångfald i stadens styrning via det integrerade ledningssystemet ILS har man inom staden även skapat arbetssätt för hur man i praktiken ska arbeta med dessa frågor.

Bilaga

Motion (2010:309) av Paul Lappalainen (MP) om behovet av att kvalitetssäkra lika rättigheter och möjligheter i Stockholms eget arbete. Inför kvalitetskontroller på Stockholms antidiskrimineringsarbete