



STOCKHOLMS STAD	
Kommunstyrelsen	
KF/KS Kansli	
Ink.	2012 -01- 30
Dnr:	201-166/2012
Till:	R E

Motion av Ann-Margarethe Livh (V) om ett högre prioriterat personal- och jämställdhetspolitiskt arbete i Stockholms stad

Trots nedskärningar och privatiseringar arbetade i december 2010 totalt 40 112 anställda i Stockholms stad, varav 37 559 i förvaltningar och 2 553 i bolag. Även om antalet anställda i förvaltningarna har minskat med 2 300 jämfört med året innan är staden alltså fortfarande en av Sveriges största arbetsgivare, vilket innebär ett mycket stort ansvar på den politiska nivån.

Politiken har abdikerat i personalpolitiken

Istället för ett offensivt personalpolitiskt arbete har politiken abdikerat och personalfrågorna till stora delar överlämnats till tjänstemännen. Kommunstyrelsens personal- och jämställdhetsutskott är ett tandlöst organ och politikerna i utskottet saknar möjligheter att kontinuerligt få övergripande kunskap om medarbetarnas förhållanden på olika arbetsplatser i staden liksom möjligheter att påverka och förändra. Förutsättningarna att politiskt kunna följa arbetet för jämställdhet och mångfald ur ett medborgarperspektiv är också kraftigt begränsad, utöver uppföljningen av förvaltningarnas och bolagens jämställdhets- och mångfaldsplaner.

Att frågorna tyvärr inte är prioriterade idag ens i tjänstemannaorganisationen framgår tydligt i verksamhetsplanen för stadsledningskontoret 2012, där jämställdhet och mångfald inte ens nämns inledningsvis bland 13 uppräknade frågor där kontoret har ett övergripande ansvar.

Ökat politiskt inflytande över personalfrågorna

Den omfattande delegationen av beslut i personalfrågor till stadsdirektören och förvaltningschefer har lett till att politikens insyn, inflytande och kunskap har minskat betydligt. Det leder i sin tur till att det saknas kunskaper om viktiga fakta som är nödvändiga för att bedriva en bra personal- och jämställdhetspolitik.

Personal- och jämställdhetsutskottet har ingen samlad bild av sexuella trakasserier på förvaltningar och bolag, eftersom gemensam statistik saknas. Staden saknar också en samlad lönestatistik, trots att personalpolicyn där lönesättning ingår även omfattar bolagen i tillämpliga delar. Idag osynliggörs skillnader i arbetsvillkor, arbetsmiljö och löner mellan mans- och kvinnodominerade yrken i olika förvaltningar och bolag.

Även fakta som rör hur jämställdhet och mångfald hänger samman behöver utvecklas. I Medarbetarna 2010 redovisas inte könsfördelningen för anställda efter verksamhet och härkomst. Inte heller specificeras yrkestillhörighet inklusive chefer efter kön och härkomst. Sådana uppgifter behövs som underlag till exempel för analyser om kvinnor och män oavsett härkomst i praktiken har samma möjligheter till chefsanställningar. En annan viktig fråga är hur konkurrensutsättningen påverkar fördelningen mellan könen för chefsanställningar.

När det gäller arbetsmiljön räcker det inte med att en gång om året ta del av medarbetarundersökningen. På liknande sätt som ekonomin följs upp i tertialrapporter skulle vi vilja följa upp arbetsmiljön för olika verksamheter. Utskottet skulle också kunna ha en

aktivare roll i verksamhetsplaneringen för de personal- och jämställdhetspolitiska frågorna, till exempel genom att dialogen mellan politiken och tjänstemannaorganisationen utvecklas.

Alla partier borde ha insyn i lönesättningen och anställningsvillkoren för de allra högsta cheferna, men så är det inte idag. Idag beslutar kommunstyrelsen om anställning av förvaltningschefer och koncernstyrelsen om VD/vice VD i moderbolaget samt respektive bolagsstyrelse om anställning av VD i dotterbolagen. Lönesättningen är däremot delegerad till kommunstyrelsens ordförande för stadsdirektören och biträdande stadsdirektörer respektive till stadsdirektören för övriga förvaltningschefer. För bolagscheferna är det styrelsernas presidier som beslutar om löner och anställningsförmåner.

Vi menar att principer och nivåer för lönesättning av stadsdirektörer, förvaltningschefer och bolagschefer är exempel på strategiska frågor som bör beslutas i ett politiskt organ. Lönegapet i förhållande till medarbetarna måste minska. Det gäller inte bara förvaltningschefer och bolagschefer utan också ledningsgrupperna.

Översyn av personal- och jämställdhetsutskottet

Möjligheten att föra en framtidsinriktad personal- och jämställdhetspolitik med strategier för att främja välfungerande arbetsplatser och motverka våra extremt könssegregerade arbetsplatser kräver att vi ser över syftet, organisation och delegation för personal- och jämställdhetsutskottet. Det behövs ett parlamentariskt organ med beslutsmandat och budget för strategiska personalpolitiska frågor om löner, arbetsmiljö och inflytande samt breddutbildning och kompetensutveckling om jämställdhet, diskriminering, demokrati, mångfald och mänskliga rättigheter. Hur frågorna än organiseras är det viktigaste dock att det blir tydligt att det är politiken och inte tjänstemännen som ansvarar för personalpolitiken.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet måste lyftas fram

Personal- och jämställdhetsutskottet behandlar även jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Frågorna består av två huvudområden, dels det som gäller invånarna/brukarna och dels det som gäller personalen. Båda delarna ingår i personal- och jämställdhetsutskottets ansvarsområde. Det är inte självklart hur den politiska styrningen bör organiseras, eftersom jämställdhet i personalpolitiken och i verksamheterna både påverkar varandra och behöver utvecklas utifrån specifika förutsättningar. Men vi är inte nöjda med hur det fungerar idag.

De strategiska jämställdhets- och mångfaldsfrågorna som rör invånarna och brukarna kan antingen behandlas i ett eget utskott eller direkt i kommunstyrelsen, som i sådana fall måste utbildas om jämställdhet och mångfald och ges en aktiv roll med ordentliga föredragningar några gånger om året. I kommunstyrelsen skulle vi i samband med verksamhetsberättelsen kunna följa upp arbetet på förvaltningarna, till exempel hur det ser ut med jämställdhetspedagoger i skolorna, hur jämställdhets- och mångfaldsarbetet bedrivs i äldreomsorgen, hur resursfördelningen till kvinnor respektive män ser ut inom idrotten, föreningslivet, kulturlivet, arbetsmarknadsinsatser etc. Samma modell skulle också kunna gälla för koncernstyrelsen.

De strategiska jämställdhets- och mångfaldsfrågorna som rör personalen kan med ovanstående modell fortsätta att behandlas i personalutskottet, men med tydligare politiskt ansvar. Till stöd för att införa jämställdhetsintegrering i alla verksamheter behövs en starkare tjänstemannaorganisation än idag. Hur bra politisk organisation vi än har begränsas dock möjligheterna till bra resultat av tillgången på specialister och strateger på tjänstemannasidan. Oavsett organisering behöver därför utökade resurser för utskottet ställas till förfogande för

att kunna initiera och genomföra granskningar, utbildningar, uppföljningar, seminarier etc. En utökad bemanning kan också behövas i förvaltningar och bolag för att driva frågorna.


Uppföljning är a och o för att politiken ska få genomslag i organisationen. Det räcker inte med nuvarande arbetssätt. Uppföljningarna måste både bli bättre och användas mer aktivt för att göra nytta. Till exempel handlar det om att ta fram strategier för hur staden på ett strukturerat sätt kan använda kunskap om könsmässig fördelning för olika yrken och anställdas härkomst för att stimulera kvinnor födda utomlands att söka chefsanställningar.

Möjligheter att inrätta anställningar som jämställdhetsinspektörer bör till prövas för att göra noggrannare uppföljningar än idag och stimulera till utveckling. Jämställdhetsutbildning liksom överhuvudtaget utbildning i alla diskrimineringsgrunder (utöver kön även etnicitet, funktionsnedsättning, ålder, könsidentitet, könsuttryck och sexualitet) bör vara obligatorisk för alla chefer i förvaltningar och bolag. Alla anställda bör erbjudas breddutbildning i jämställdhet och övriga diskrimineringsgrunder. En utbildning om FN:s konvention för kvinnors rättigheter bör erbjudas medarbetare och brukare. Jämställdhetsbokslut bör tas fram.

Med hänvisning till ovanstående föreslår jag därför att kommunfullmäktige beslutar att

1. Göra en översyn av personal- och jämställdhetsutskottet vad gäller syfte, organisation och delegationsbestämmelser utifrån målsättningen att öka det politiska inflytandet över strategiska personal- och jämställdhetsfrågor i stadens förvaltningar och bolag.
2. I översynen ska ingå att analysera hur de övergripande jämställdhets- och mångfaldsfrågorna kan styras politiskt på ett bättre sätt än idag, så att det ges förutsättningar att förstärka arbetet såväl vad gäller personalen som brukarna och medborgarna.
3. Behovet av specialister och strateger inom jämställdhets- och mångfaldsområdet inventeras utifrån en höjd ambitionsnivå för arbetet och en nödvändig förstärkning beaktas i samband med budget 2013.
4. Ett årligt jämställdhets- och mångfaldsbokslut tas fram i samband med verksamhetsberättelsen.
5. En lönepolitisk strategi ska tas fram och årligen uppdateras i samband med verksamhetsplaneringen.

Stockholm den 30 januari 2012



Ann-Margarethe Livh (V)

