



Handläggare: Ingrid Klaus
Telefon: 08-508 25 078

Till
Socialnämnden

Ett högre prioriterat personal- och jämställdhetspolitiskt arbete i Stockholm stad

Remissvar på motion (2012:1) av Ann-Margarethe Livh (V)

Förvaltningens förslag till beslut

1. Socialnämnden hänvisar till tjänsteutlåtandet som svar på remissen.
2. Socialnämnden överlämnar ärendet till kommunstyrelsen.

Gillis Hammar
Förvaltningschef

Leif Fransson
Administrativ chef

Sammanfattning

I motionen föreslås att kommunfullmäktige bland annat beslutar om att 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 boplag.

I översynen ska det ingå att analysera hur de övergripande jämställdhets- och mångfaldsfrågorna kan styras politiskt på ett bättre sätt än i dag, så att det ges förutsättningar att förstärka arbetet såväl vad gäller personalen som brukarna och medborgarna.



Arbetet med jämställdhet och mångfald integreras idag ibland annat stadens styrprocess (ILS) och i stadens samverkansavtal. Förvaltningen anser att det är viktigt att jämställdhets- och mångfaldsfrågorna prioriteras inom staden.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har till socialnämnden för yttrande överlämnat motion om ett högre prioriterat personal- och jämställdhetspolitiskt arbete i Stockholm stad av Ann-Margarethe Livh (V).

Remisstiden går ut 30 mars 2012.

Ärendet har remitterats till socialnämnden och till stadsledningskontoret.

Ärendets beredning

Detta tjänsteutlåtande har utarbetats inom administrativa avdelningen.

Sammanfattning av motionen om ett högre prioriterat personal- och jämställdhetspolitiskt arbete i Stockholm stad

Möjligheten att föra en framtidsinriktad personal- och jämställdhetspolitik med strategier för att främja välfungerande arbetsplatser och motverka könssegregerade arbetsplatser kräver att syfte, organisation och delegation ses över för personal- och jämställdhetsutskottet. Det är viktigt att det blir tydligt att det är politiken och inte tjänstemännen som ansvarar för personalpolitiken.

Motionären föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

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 strategier 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.

Förvaltningens synpunkter

Förvaltningen delar motionärens uppfattning om att det är viktigt att jämställdhets- och mångfaldsfrågorna prioriteras inom staden.

Arbetet bedrivs utifrån stadens riktlinjer om jämställdhets- och mångfaldsarbete både när det gäller framtagandet av jämställdhets- och mångfaldsplanen och i det strategiska arbetet.

En förutsättning för att jämställdhets- och mångfaldsfrågorna ska integreras i verksamheterna är att jämställdhets- och mångfaldsplanen är känd och förankrad bland alla anställda. Alla verksamheter har i uppdrag att årligen gå igenom planen vid en arbetsplatsträff och föra ett samtal om dess innehåll, mål och aktiviteter.

Utbildning i jämställdhet- och mångfaldsfrågor är av central vikt.

Ett utbildningsmaterial har tagits fram om bland annat diskrimineringslagen och dess sju diskrimineringsgrunder samt om kränkande behandling. Syftet är att ge cheferna fördjupade kunskaper inom området.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen följs årligen upp. Förvaltningen instämmer att det är angeläget att analysera och följa upp jämställdhets- och mångfaldsarbetet samt redovisa resultat som leder till måluppfyllelse.

Förvaltningen har träffat en ny överenskommelse med de fackliga organisationerna om förnyelse, arbetsmiljö och samverkan. I överenskommelsen betonas vikten av att integrera jämställdhet- och mångfaldsfrågorna i det dagliga arbetet. Överenskommelsen kommer under året nogsamt implementeras och kommer årligen följas upp. Detta skapar förutsättningar för att frågan prioriteras.

Det är viktigt att följa upp arbetsmiljön regelbundet. I verksamhetsplan 2012 finns både indikatorer och aktiviteter som ska följas upp i samband med tertialrapporterna.



Bilagor

Motion (2012:1) om ett högre prioriterat personal- och jämställdhetspolitiskt
Arbete i Stockholm stad av Ann-Margarethe Livh (V).