

Handläggare:  
Sara Feinberg, 08-508 29 097  
Malin Lindvall, 08-508 29 749

Till  
Äldre- och personalroteln

## **Betänkandet Mål och myndighet - en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken, SOU 2015:86**

Svar på remiss från Äldre- och personalroteln (Dnr 110-1676/2015).

### **Sammanfattning**

Jämställdhetsutredningen har haft i uppdrag att mot bakgrund av samhällsutvecklingen följa upp och analysera hur jämställdheten mellan kvinnor och män har utvecklats såväl nationellt som regionalt under de senaste tio åren. Utredningen har vidare haft i uppdrag att analysera och bedöma jämställdhetspolitikens genomförande och politiska insatsers effektivitet i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen.

Utredningens huvudsakliga bedömningar och slutsatser kan sammanfattas med att det finns framsteg i utveckling gällande jämställdhet, samtidigt som flera resultat visar att utveckling i vissa avseenden står still eller gått bakåt. Sammantaget visar utveckling inom jämställdhetspolitikens delmål att målen ännu inte nåtts.

Utifrån slutsatserna föreslår utredningen bl.a. följande:

- Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken ska även fortsättningsvis vara att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.
- Jämställdhetspolitiken bör styras utifrån hur statliga myndigheter och verksamheter styrs i övrigt. Jämställdhetsintegrering som huvudsaklig strategi bör ligga fast. Myndighetens uppgifter om jämställdhet ska vara verksamhetsanpassade.
- En jämställdhetsmyndighet bildas för att ge jämställdhetspolitiken stadga och långsiktighet. Myndigheten ska bland annat stödja arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten hos myndigheter och kommuner, landsting och regioner.
- Att myndigheternas ansvar för att verka för de jämställdhetspolitiska målen tydliggörs.

Koncernledningen ser det som positivt att det övergripande målet för jämställdhetspolitiken, *Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv*, ligger fast över tid vilket skapar en kontinuitet i styrningen och uppföljning.

Jämställdhetsutredningen framhåller att jämställdhetsintegrering, d.v.s. att ett jämställdhetsperspektiv integreras i alla led av beslutsfattande, planering och utförande av verksamhet, ska ligga fast som den huvudsakliga strategin för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Koncernledning instämmer i detta. Bolagen inom kommunkoncernen Stockholms stad har viktiga roller som samhällsaktörer, där bolagen inom ramen för sina verksamheter och utifrån sina uppdrag kan bidra till positiva förändringar i samhället. Resultatet speglar samhället i stort, vilket också utredningen konstaterar; att utvecklingen går i rätt riktning, Det handlar emellertid om ett fortsatt arbete som måste bedrivas på bred front tillsammans med andra berörda aktörer för att kunna göra än större skillnad.

På central nivå inom staden arbetar kommunkoncernen och bolagskoncernen för att öka medvetenheten om jämställdhet, bl.a. genom utbildning. Utifrån bättre insikt och högre kunskapsnivå kan verksamheterna, såväl centralt som lokalt, arbeta mer effektivt och framgångsrikt med uppdragen och utmaningarna.

Utredningen föreslår att en jämställdhetsmyndighet ska inrättas, för att bl.a. samordna och analysera utvecklingen gällande jämställdhet i samhället och följa upp insatser som syftar till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Koncernledningen ställer sig frågande till om skapandet av en ny myndighet är rätt väg att gå. Istället kan ökade resurser för utökad jämställdhetsintegrering, som en naturlig del av varje myndighets verksamhet, vara en effektivare satsning för att nå målen. Som komplement skulle befintlig myndighetsstruktur kunna användas om behovet är att samla kompetensen inom jämställdhetsområdet.

### **Ärendet**

Jämställdhetsutredningen har haft i uppdrag att mot bakgrund av samhällsutvecklingen följa upp och analysera hur jämställdheten mellan kvinnor och män har utvecklats såväl nationellt som regionalt under de senaste tio åren. Utredningen har vidare haft i uppdrag att analysera och bedöma jämställdhetspolitikens genomförande och politiska insatsers effektivitet i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande.
2. Ekonomisk jämställdhet.
3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Jämställdhetsutredningen har analyserat utvecklingen utifrån ett antal områden: Makt och inflytande, Ekonomisk jämställdhet, Det obetalda hem- och omsorgsarbetet, Mäns våld mot kvinnor ska upphöra samt Hälsa. I det följande redovisas en sammanfattning av de huvudsakliga iakttagelserna i utredningens analys av utvecklingen av jämställdheten.

#### *Makt och inflytande*

- En jämnare könsfördelning inom politiken
- Även inom den statliga förvaltningen har en jämnare könsfördelning nåtts
- Ökade skillnader under senare år och fortsatt dominans av män inom centrala maktpositioner i politiken, offentlig förvaltning och näringslivet.
- Stora skillnader inom näringslivet

- Liknande mönster inom övriga områden – andelen kvinnor ökar men männen dominerar på de viktigaste posterna

#### *Ekonomisk jämställdhet*

- Kvinnors arbetstid har ökat, men kvinnor arbetar mer deltid än män vilket ger lägre inkomster och pension
- Arbetsmarknaden har blivit mindre könsuppdelad genom att fler kvinnor har börjat arbeta i mansdominerande yrken
- Kvinnors löner fortsätter att vara lägre än mäns
- Kvinnor drabbas mer av arbetsrelaterad ohälsa, medan män drabbas mer av arbetsplatsolyckor
- Flickor presterar bättre i såväl grund- som gymnasieskolan
- Könsuppdelningen fortfarande ojämn i gymnasieskolan vilket hänger samman med utbildningsbakgrund
- Fler kvinnor läser vidare på högskolan samtidigt som utbildningsvalen fortsätter att vara könsuppdelade
- Flickor och kvinnors högre utbildning har inte fått några tydliga effekter för deras ställning i arbetslivet

#### *Det obetalda hem- och omsorgsarbetet*

- Fortsatt stora skillnader mellan kvinnor och män i uttaget av föräldraledighet
- Inkomst påverkar uttaget av föräldraledighet
- Skillnaden mellan den tid kvinnor och män lägger ned på hemarbete har minskat något

#### *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra*

- Konstant eller möjligen ökande våldsutsatthet bland kvinnor
- Ökat glapp mellan anmälningar och lagföringar
- Underlag saknas om hedersrelaterat våld och förtryck
- Antalet individer i prostitutionen har minskat samtidigt som tillgängligheten ökat
- Kvinnor mer utsatta för våld i arbetslivet

#### *Hälsa*

- Skillnader i sjukdomar, självskattad hälsa, läkemedelsförskrivning och bemötande
- Normer om maskulinitet påverkar
- Kön en viktig faktor för hälsoläget, även sett till andra faktorer som påverkar hälsan

Utredningens huvudsakliga bedömningar och slutsatser kan sammanfattas med att det finns framsteg i utveckling gällande jämställdhet, samtidigt som flera resultat visar att utveckling i vissa avseenden står still eller gått bakåt. Sammantaget visar utveckling inom jämställdhetspolitikens delmål att målen ännu inte nåtts.

Utifrån iakttagelserna och analysen föreslår utredningen bl.a. följande:

- Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken ska även fortsättningsvis vara att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

- De fyra delmålen kompletteras och omformuleras så att de blir fem delmål som inkluderar jämställd utbildning respektive jämställd hälsa, vård och omsorg.
- Uppdragen till de statliga myndigheterna görs tydligare.
- En jämställdhetsmyndighet bildas för att ge jämställdhetspolitiken stadga och långsiktighet. Myndigheten ska bland annat stödja arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten hos myndigheter och kommuner, landsting och regioner.
- Att myndigheternas ansvar för att verka för de jämställdhetspolitiska målen tydliggörs.
- Att länsstyrelsernas uppdrag och uppgifter förtydligas.

Äldre- och personalroteln har nu remitterat betänkandet *Mål och myndighet - en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken, SOU 2015:86* till bland annat Stockholms Stadshus AB, som i sin tur remitterat vidare till samtliga dotterbolag. Svenska Bostäder, Familjebostäder, SISAB, Stockholms Hamn, Stockholm Business Region och Bostadsförmedlingen i Stockholm AB avstår från att lämna synpunkter. Nedan följer en redovisning av de bolag som har anfört synpunkter. Remissvaren i sin helhet återfinns i bilagorna.

#### **Underremiss**

##### ***AB Stockholmsshems remissvar har i huvudsak följande lydelse:***

Stockholmshem välkomnar utredningen som belyser många jämställdhetsutmaningar i samhället. Stockholmshem avstår från att lämna detaljerade synpunkter på förslagen.

Som bostadsbolag ser bolaget en viktig roll som samhällsaktör. Stockholmshem vill bidra till positiva förändringar i samhället med utgångspunkt från bolagets bostadsområden. Föreliggande utredning har bland annat analyserat förekomsten av våldsutsatthet bland kvinnor där misshandel i nära relationer utgör merparten. Det är rimligt att anta att en huvuddel av sådana brott begås i hemmiljö. Trygghetsskapande åtgärder i bostadsområden och åtgärder för att bidra till ökad trygghet i hemmet kan därför vara ett exempel på positiva jämställdhetsåtgärder där Stockholmshem kan bidra aktivt. Tätt samarbete mellan Stockholmsshems förvaltningsorganisation, bolagets egen störningsjour och exempelvis socialtjänsten är ett exempel på hur Stockholmshem kan bidra till att stävja våld i nära relationer.

Stockholmshem har internt ett aktivt jämställdhetsarbete som tar sin utgångspunkt i att företagets personalsammansättning i största möjliga mån ska spegla samhällets invånarstruktur. Bolagets mångfaldsarbete inkluderar flera dimensioner. Gällande könsfördelning uppvisar Stockholmshem enligt årsredovisningen 2014 en jämn könsfördelning avseende tjänstemän. Bland fastighetsarbetare var en betydande andel män. Andelen kvinnliga chefer inom Stockholmshem var 38 procent år 2014. Stockholmsshems ledningsgrupp består av åtta personer och har en helt jämn könsfördelning (bilaga 1).

##### ***AB Stokabs remissvar har i huvudsak följande lydelse:***

Att skapa möjligheter att arbeta vidare med jämställdhet är viktigt. Stokabs uppdrag är att bidra till att goda förutsättningar för IT-utvecklingen och en positiv utveckling av

regionen, genom att hyra ut passiv infrastruktur till alla på likvärdiga villkor för att främja konkurrens, mångfald och valfrihet. Med en väl utbyggd fiberinfrastruktur ges möjligheter för medborgare och organisationer, företag och förvaltningar att skapa tekniska lösningar och goda kommunikationsverktyg. Lösningar och verktyg som bland annat kan användas för att förverkliga de jämställdhetspolitiska ambitionerna.

Arbetet med jämställdhet är långsiktigt och sker systematiskt inom Stokab. Genom kartläggningar, analyser och dialog är jämställdhetsarbetet på Stokab ständigt aktuellt. Stokabs arbete med jämställdhetsfrågor har bidragit till att såväl män som kvinnor finns på alla nivåer i organisation och inom samtliga avdelningar. Andelen kvinnor är över 35 % och andelen kvinnliga chefer 40 %. Stokabs årliga lönekartläggningar visar att eventuella skillnader mellan kvinnor och mäns löner i likvärdiga befattningar inte kan förklaras bero på könet (bilaga 2).

***AB Stadsteaterns remissvar har i huvudsak följande lydelse:***

Stockholms Stadsteater AB ("Kulturhuset Stadsteatern") ställer sig positiv till en effektivisering av stöd, styrning och uppföljning gällande jämställdhetspolitiken på det sätt som redovisas i rubricerat betänkande.

Jämställdhetsperspektivet har en central plats i Kulturhuset Stadsteaterns verksamhet. Kulturhuset Stadsteatern antog under förra året en ny jämställdhetspolicy. Arbetet med jämställdhet är dock av kontinuerlig art och omfattar såväl den konstnärliga som den personalpolitiska aspekten.

Kulturhuset Stadsteatern finner det vara angeläget med fortsatt stöd och samordning för såväl statliga som kommunala verksamheters jämställdhetsarbete.

De förslag till mål och styrning vad avser jämställdhetspolitiken inkluderande inrättandet av en jämställdhetsmyndighet såsom betänkandet föreslår, skulle innebära en förstärkning av den satsning på jämställdhet som har genomförts under åren 2007-2014, och som nu på angivet sätt kan förtydligas och vidareutvecklas (bilaga 3).

***Stockholms Stads Parkerings AB remissvar har i huvudsak följande lydelse:***

Stockholm Parkerings jämställdhetsarbete är väl förankrat hos både ledning och medarbetare. I bolagets arbetsplatspolicy beskrivs hur jämställdhetsarbetet genomsyrar den dagliga verksamheten, till exempel genom att bolagets alla medarbetare har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön, ålder, sexuell läggning eller etniskt ursprung. Bolagets arbete med jämställdhet ges de resurser som krävs för att kunna utföras på ett seriöst sätt. Bolaget genomför kontinuerligt lönekartläggningar med genusperspektiv som ett led i jämställdhetsarbetet. Bolagets rekryteringar bedrivs med jämställdhetsperspektiv. Bolagets ledningsgrupp utgör en jämn fördelning av män och kvinnor.

Stockholm Parkering har ingen uppfattning om jämställdhetsarbetet bedrivs bäst utifrån en egen myndighet eller genom att andra myndigheter får ett fördjupat ansvar för jämställdhetsfrågor. I övrigt har bolaget inget att tillägga gällande framtida myndigheters ansvarsfördelning, uppdrag och uppgifter (bilaga 4).

**Koncernledningens synpunkter**

Utredningens huvudsakliga bedömningar och slutsatser kan sammanfattas med att det finns framsteg i utveckling gällande jämställdhet, samtidigt som flera resultat visar att utveckling i vissa avseenden står still eller gått bakåt. Sammantaget visar utvecklingen inom jämställdhetspolitikens delmål att målen ännu inte nåtts.

Utredningens viktigaste slutsatser är:

- Tydliga mål för en jämnare könsfördelning får genomslag. Detta märks inom politikens område och utnämningen av myndighetschefer, men även inom näringslivet.
- Det krävs ett fortsatt arbete för att nå en jämnare könsfördelning även på de ledande posterna och inom de viktiga områdena för att motverka den vertikala obalansen av könsfördelning. Det gäller särskilt utrikes födda som är underrepresenterade på ledande positioner.
- Trots en mindre könsuppdelad arbetsmarknad behöver fortsatta insatser göras för att bryta traditionella könsmönstren på arbetsmarknaden. Insatser behöver även göras för att stärka etableringen av utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden som i lägre grad än inrikes födda kvinnor och män är sysselsatta.
- För att nå en mindre könsuppdelad arbetsmarknad behöver studievalen i gymnasieskolan och högskolan bli mindre könsuppdelade. De könsstereotypa valen hänger nära samman med föräldrarnas utbildningsbakgrund.
- Staten har en viktig normerande roll i att verka för att utjämna skillnader i inkomst mellan kvinnor och män.
- En fortsatt utveckling som leder till ett jämnare uttag av föräldraförsäkringen kan bidra till att stärka jämställdheten mellan kvinnor och män. Samtidigt är det viktigt att uppmärksamma att uttaget av föräldrapenning i hög grad påverkas av männens inkomster.
- Trots att mäns våld mot kvinnor inte förefaller minska finns försiktigt positiva utvecklingstendenser när det gäller ansvariga samhällsaktörers arbete på området. Fortsatta ansträngningar är avgörande för att utvecklingen ska få genomslag även i form av minskad våldsutsatthet.
- Utvecklingen av det ökande glappet mellan anmälningar och lagförda beslut behöver uppmärksammas i de rättsvårdande myndigheters arbete.
- Osakliga skillnader mellan kvinnor och män i fråga om hälso- och sjukvård behöver ges större utrymme. Det finns flera skillnader mellan olika grupper av kvinnor och män beroende på t.ex. socioekonomisk och utbildningsmässig bakgrund, funktionsnedsättning, sexuell läggning och könsidentitet och könsuttryck.

Utifrån slutsatserna föreslår utredningen bl.a. följande:

- Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken ska även fortsättningsvis vara att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.
- De fyra delmålen kompletteras och omformuleras så att de blir fem delmål som inkluderar jämställd utbildning respektive jämställd hälsa, vård och omsorg.
- Jämställdhetspolitiken bör styras utifrån hur statliga myndigheter och verksamheter styrs i övrigt. Jämställdhetsintegrering som huvudsaklig strategi bör ligga fast. Myndighetens uppgifter om jämställdhet ska vara verksamhetsanpassade.

- En jämställdhetsmyndighet bildas för att ge jämställdhetspolitiken stadga och långsiktighet. Myndigheten ska bland annat stödja arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten hos myndigheter och kommuner, landsting och regioner.
- Att myndigheternas ansvar för att verka för de jämställdhetspolitiska målen tydliggörs.
- Att länsstyrelsernas uppdrag och uppgifter förtydligas.

Sammantaget anser utredningen att det krävs en mer sammanhållen styrning av jämställdhetspolitiska insatser som ger förutsättningar för att följa upp och analysera utvecklingen av jämställdhet i samhället. Det krävs också, enligt utredningens bedömning, en utvecklad uppföljning och analys av vad olika insatser leder till och i vilken utsträckning styrningen av jämställdhetspolitiken verkar för att nå de jämställdhetspolitiska målen.

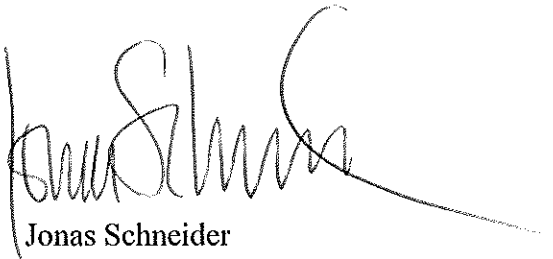
Koncernledningen ser det som positivt att det övergripande målet för jämställdhetspolitiken, *Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv*, ligger fast över tid vilket skapar en kontinuitet i styrningen och uppföljning.

Jämställdhetsutredningen framhåller att jämställdhetsintegrering, d.v.s. att ett jämställdhetsperspektiv integreras i alla led av beslutsfattande, planering och utförande av verksamhet, ska ligga fast som den huvudsakliga strategin för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Koncernledning instämmer i detta. Bolagen inom kommunkoncernen Stockholms stad har viktiga roller som samhällsaktörer, där bolagen inom ramen för sina verksamheter och utifrån sina uppdrag kan bidra till positiva förändringar i samhället. Det kan ske internt i relationen till medarbetarna, i relationen till andra interna och externa aktörer och i relationen till hyresgäster, kunder och brukare. Bolagen bedriver sedan många år ett aktivt jämställdhetsarbete för att bl.a. nå jämnare könsfördelning inom personalstyrkan, utjämna löneskillnader samt säkerställa likvärdig service och tjänster gentemot alla medborgare/ kunder/brukare. Resultatet speglar samhället i stort, vilket också utredningen konstaterar; att utvecklingen går i rätt riktning, Det handlar emellertid om ett fortsatt arbete som måste bedrivas på bred front tillsammans med andra berörda aktörer för att kunna göra än större skillnad.

På central nivå inom staden arbetar kommunkoncernen och bolagskoncernen för att öka medvetenheten om jämställdhet, bl.a. genom utbildning. Utifrån bättre insikt och högre kunskapsnivå kan verksamheterna, såväl centralt som lokalt, arbeta mer effektivt och framgångsrikt med uppdragen och utmaningarna.

Utredningen föreslår att en jämställdhetsmyndighet ska inrättas, för att samordna och analysera utvecklingen gällande jämställdhet i samhället och följa upp insatser som syftar till att nå de jämställdhetspolitiska målen, stödja arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten hos myndigheter och kommuner, landsting och regioner, och i övrigt bistå regeringen i övriga frågor som rör jämställdhetspolitiken,

bland annat inom EU-samarbetet och i övrigt internationellt samarbete. Koncernledningen ställer sig frågande till om skapandet av en ny myndighet är rätt väg att gå. Istället kan ökade resurser för utökad jämställdhetsintegrering, som en naturlig del av varje myndighets verksamhet, vara en effektivare satsning för att nå målen. Forskning och utveckling är viktigt för att utveckla frågor som sorterar under mänskliga rättigheter. Om behovet är att samla kompetensen skulle ett komplement kunna vara att uppdra åt myndigheten Diskrimineringsombudsmannen att samla kunskap, utveckla, påverka och driva på även i frågor kring jämställdhet.



Jonas Schneider

Vice VD

**Bilagor**

1. Remissvar AB Stockholmshem
2. Remissvar AB Stokab
3. Remissvar AB Stadsteatern
4. Remissvar Stockholms Stads Parkerings AB



# Stockholmshem

Bilaga 1

2015-12764

jennie.landegren@stadshusab.se

## **Underremiss: SOU 2015:86 Mål och myndighet, En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken, D Nr 110-1676/2015**

AB Stockholmshem (Stockholmshem nedan) får härmed avge följande yttrande över rubricerat ärende.

### **Bakgrund**

Äldre- och personalroteln har remitterat rubricerad remiss till Stockholms Stadshus AB. I en underremiss ombeds Stockholmshem lämna synpunkter kring vad som framförs i remissen.

På regeringens uppdrag har en särskild utredare sedan våren 2014 följt upp och analyserat utvecklingen mot jämställdhet och jämställdhetspolitikens genomförande och bedömt politiska insatsers effektivitet i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen. Utredningen har bestått av fyra delar:

1. Analys av utvecklingen gällande jämställdhet mellan män och kvinnor under de senaste tioårsperioden
2. Analys och bedömning hur effektivt jämställdhetspolitiken har genomförts
3. Bedömning huruvida det finns skäl att se över de jämställdhetspolitiska målen och indikatorerna
4. Utifrån en samlad analys av utvecklingen gällande jämställdhet pröva om det finns skäl att överväga förändringar hur jämställdhetspolitiken organiseras och genomförs

### **Förslaget**

I rubricerad utredning har en omfattande genomgång av jämställdheten i Sverige presenterats. Utifrån genomgången och den analys som gjorts föreslår utredningen målformuleringar för jämställdhetspolitiken. Dessutom föreslår utredningen att det inrättas en jämställdhetsmyndighet och att länsstyrelsernas uppdrag och uppgifter förtydligas. Vidare föreslår utredningen att myndigheternas ansvar för att verka för de jämställdhetspolitiska målen tydliggörs.

## Våra synpunkter

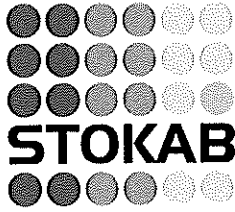
Stockholms hem välkomnar utredningen som belyser många jämställdhetsutmaningar i samhället. Vi avstår från att lämna detaljerade synpunkter på förslagen.

Som bostadsbolag ser vi en viktig roll som samhällsaktör. Vi vill bidra till positiva förändringar i samhället med utgångspunkt från våra bostadsområden. Föreliggande utredning har bland annat analyserat förekomsten av våldsutsatthet bland kvinnor där misshandel i nära relationer utgör merparten. Det är rimligt att anta att en huvuddel av sådan brott begås i hemmiljö. Trygghetsskapande åtgärder i bostadsområden och åtgärder för att bidra till ökad trygghet i hemmet kan därför vara ett exempel på positiva jämställdhetsåtgärder där Stockholms hem kan bidra aktivt. Tätt samarbete mellan vår förvaltningsorganisation, vår egen störningsjour och exempelvis socialtjänsten är ett exempel på hur vi kan bidra till att stävja våld i nära relationer.

Stockholms hem har internt ett aktivt jämställdhetsarbete som tar sin utgångspunkt i att företagets personalsammansättning i största möjliga mån ska spegla samhällets invånarstruktur. Vårt mångfaldsarbete inkluderar flera dimensioner. Gällande könsfördelning uppvisar Stockholms hem enligt årsredovisningen 2014 en jämn könsfördelning avseende tjänstemän. Bland fastighetsarbetare var en betydande andel män. Andelen kvinnliga chefer inom Stockholms hem var 38 procent år 2014. Stockholms hems ledningsgrupp består av åtta personer och har en helt jämn könsfördelning.

Med vänlig hälsning  
AB STOCKHOLMSHEM

Eva Nygren  
VD



*Bilaga 2*

1.6-820/2015

Asa Lindberg

**Yttrande över Betänkande: Mål och myndighet - en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken (SOU 2015:86)**

Att skapa möjligheter att arbeta vidare med jämställdhet är viktigt. Stokabs uppdrag är att bidra till att goda förutsättningar för IT-utvecklingen och en positiv utveckling av regionen, genom att hyra ut passiv infrastruktur till alla på likvärdiga villkor för att främja konkurrens, mångfald och valfrihet. Med en väl utbyggd fiberinfrastruktur ges möjligheter för medborgare och organisationer, företag och förvaltningar att skapa tekniska lösningar och goda kommunikationsverktyg. Lösningar och verktyg som bland annat kan användas för att förverkliga de jämställdhetspolitiska ambitionerna.

Arbetet med jämställdhet är långsiktigt och sker systematiskt inom Stokab. Genom karläggningar, analyser och dialog är jämställdhetsarbetet på Stokab ständigt aktuellt. Stokabs arbete med jämställdhetsfrågor har bidragit till att såväl män som kvinnor finns på alla nivåer i organisation och inom samtliga avdelningar. Andelen kvinnor är över 35% och andelen kvinnliga chefer 40%. Stokabs årliga lönekartläggningar visar att eventuella skillnader mellan kvinnor och mäns löner i likvärdiga befattningar inte kan förklaras bero på könet.

Med vänlig hälsning

**AB Stokab**

Staffan Ingvarsson  
Verkställande direktör

**Till  
Stockholms Stadshus AB  
Remissvar "Betänkande mål och myndighet – en effektiv styrning av  
jämställdhetspolitiken"  
SOU 2015:86**

Stockholms Stadsteater AB ("Kulturhuset Stadsteatern") ställer sig positiv till en effektivisering av stöd, styrning och uppföljning gällande jämställdhetspolitiken på det sätt som redovisas i rubricerat betänkande.

Jämställdhetsperspektivet har en central plats i Kulturhuset Stadsteaters verksamhet. Kulturhuset Stadsteatern antog under förra året en ny jämställdhetspolicy. Arbetet med jämställdhet är dock av kontinuerlig art och omfattar såväl den konstnärliga som den personalpolitiska aspekten.

Kulturhuset Stadsteatern finner det vara angeläget med fortsatt stöd och samordning för såväl statliga som kommunala verksamheters jämställdhetsarbete.

De förslag till mål och styrning vad avser jämställdhetspolitiken inkluderande inrättandet av en jämställdhetsmyndighet såsom betänkandet föreslår, skulle innebära en förstärkning av den satsning på jämställdhet som har genomförts under åren 2007-2014, och som nu på angivet sätt kan förtydligas och vidareutvecklas.

-----

Stockholm den 16 december 2015

**Stockholms Stadsteater AB**

---

Benny Fredriksson  
VD

2016-01-14

Remissvar av Stockholm Parkering

”Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken”

## **Remissvar av betänkandet ” Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken”**

Stockholm Parkering mottog 2015-11-18 en underremiss från Stockholms Stadshus AB gällande betänkandet av ” Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken”, SOU 2015:86. I remissen nämns exempel på utvecklingen mot jämställdhet under 2007-2014 och hur styrningen av jämställdhetspolitiken bidragit till utvecklingen av delmålen; en jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt hur hälsa, mäns våld mot kvinnor fallit ut under åren. Utredningen föreslår att arbetet med de ovan nämnda delmålen ska intensifieras genom att en jämställdhetsmyndighet inrättas samt att länsstyrelsernas uppdrag och uppgifter utökas.

### **Stockholm Parkering har valt att lämna följande synpunkter**

Stockholm Parkerings jämställdhetsarbete är väl förankrat hos både ledning och medarbetare. I bolagets arbetsplatspolicy beskrivs hur jämställdhetsarbetet genomsyrar den dagliga verksamheten, till exempel genom att bolagets alla medarbetare har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön, ålder, sexuell läggning eller etniskt ursprung. Bolagets arbete med jämställdhet ges de resurser som krävs för att kunna utföras på ett seriöst sätt.

Bolaget genomför kontinuerligt lönekartläggningar med genusperspektiv som ett led i jämställdhetsarbetet. Bolagets rekryteringar bedrivs med jämställdhetsperspektiv. Bolagets ledningsgrupp utgör en jämn fördelning av män och kvinnor.

Stockholm Parkering har ingen uppfattning om jämställdhetsarbetet bedrivs bäst utifrån en egen myndighet eller genom att andra myndigheter får ett fördjupat ansvar för jämställdhetsfrågor. I övrigt har bolaget inget att tillägga gällande framtida myndigheters ansvarsfördelning, uppdrag och uppgifter.

---

Christian Rockberger  
VD