

Utlåtande 2012: RI (Dnr 201-166/2012)

Ett högre prioriterat personal- och jämställdhetspolitiskt arbete i Stockholms stad

Motion (2012:1) av Ann-Margarethe Livh (V)

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2012:1) av Ann-Margarethe Livh (V) om ”Ett högre prioriterat personal- och jämställdhetspolitiskt arbete i Stockholms stad” anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i detta utlåtande.

Föredragande borgarrådet Sten Nordin anför följande.

Ärendet

Ann-Margarethe Livh (V) anför i motionen (2012:1) att det politiska inflytandet minskat över de strategiska personalfrågorna och föreslår därför bland annat en översyn av personal- och jämställdhetsutskottet.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, socialnämnden, Kommunal, SACO och Vision Stockholms stad. SACO har avstått från att besvara remissen.

Stadsledningskontoret anser att arbetet med jämställdhet och mångfald är högt prioriterat samt väl inarbetat i stadens integrerade ledningssystem och omfattar därmed alla verksamheter. Styrning och uppföljning av nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsarbete sker i den ordinarie budgetpro-

cessen, såväl av nämnderna som av kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

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

Kommunal anser att när det gäller konsekvenser av politiska beslut måste politiken ta ansvaret.

Vision Stockholms stad anser att ansvaret att besluta om mål och att ha det yttersta arbetsgivaransvaret i en kommun är det den politiska ledningen som har.

Mina synpunkter

Stockholm ska vara en stad där lika förutsättningar gäller för alla invånare. Män och kvinnor ska ha samma rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Stockholms stad är en av landets största arbetsgivare och har därmed ett stort ansvar att vara en god arbetsgivare. Ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv ska ingå som en självklar del i allt arbete.

Det finns en tydlig uppgiftsfördelning mellan förtroendevalda och anställda, där stadens tjänstemän verkställer politiskt fattade beslut. Utgångspunkten för stadens alla nämnder och styrelser är kommunfullmäktiges beslut. Staden ger tydliga direktiv i riktlinjerna för jämställdhets- och mångfaldsarbete, samt i anvisningarna till budget. Nämnder och styrelser upprättar egna jämställdhets- och mångfaldsplaner, vilka måste svara mot lagens krav och fullmäktiges riktlinjer. Jämställdhets- och mångfaldsplanerna upprättas i samverkan med arbetstagarorganisationerna. Socialnämnden har träffat en ny överenskommelse med de fackliga organisationerna om förnyelse, arbetsmiljö och samverkan där vikten av att integrera jämställdhets- och mångfaldsfrågorna i det dagliga arbetet betonas. Överenskommelsen kommer under året nogsamt implementeras och årligen följas upp. Detta skapar förutsättningar för att frågan prioriteras.

Arbete med jämställdhet och mångfald är integrerat i stadens styrning och omfattar alla verksamheter. Styrning och uppföljning av nämnders och styrelser jämsvälldhets- och mångfaldsarbete sker i den ordinarie budget- och verksamhetsuppföljningen av såväl nämnder som kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Det är angeläget att de aktuella frågeområdena fortsätter att vara integrerade i det ordinarie arbetet med verksamhetsplanering och uppföljning. Det är en framgångsfaktor med ett tydligt chefsansvar på alla nivåer för dessa frågor. Varje år följs planerna upp och de utvärderas efter tre år då planperioden löper ut.

I staden ska medarbetarna få lika lön för likvärdigt arbete. Staden följer centrala avtal och tillämpar individuell och differentierad lönesättning och medarbetarna bedöms utifrån prestation. Enligt diskrimineringslagstiftningen ska staden vart tredje år genomföra en lönekartläggning och undersöka om det finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Vid de kartläggningar som gjorts av staden har inte några osakliga löneskillnader kunnat urskiljas. Enligt jämställdhetsindex har Stockholms stad en väldigt liten löneskillnad mellan könen på ca 1 procent.

Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Motion (2012:1) om ett högre prioriterat personal- och jämställdhetspolitiskt arbete i Stockholms stad

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarråden *Karin Wanngård* och *Roger Mogert* (båda S) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Att bifalla motionen.
2. Att därutöver anföra följande

När jämställdhetsrådet lades ner efter valet 2006 hade vi önskat att kommunstyrelsen skulle tillsätta ett jämställdhetsutskott med makt att besluta om förändringar i jämställdhetsarbetet. Tyvärr har resultatet av nedläggningen av rådet och bildandet av ett personal- och jämställdhetsutskott blivit att arbetet nedprioriterats och att det politiska inflytandet nästan har försvunnit.

Arbetet ska enligt motionen stärkas både inåt mot stadens anställda och utåt gentemot brukarna och stadens invånare. Det politiska inflytandet ska öka över de strategiska personal- och jämställdhetsfrågorna i förvaltningar och bolag. Det behövs dessutom specialister och strateger inom jämställdhets- och mångfaldsområdet vilket bör beaktas i samband med budgetarbetet inför 2013.

Reservation anfördes av borgarrådet *Daniel Helldén* (MP) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige besluta att

1. i huvudsak bifalla motionen
2. i övrigt anföra följande

Den bästa investeringen staden kan göra är i våra medarbetare. Det är viktigt att en så stor arbetsgivare som Stockholms stad, med ca 40 000 anställda, föregår med gott exempel. Det politiska inflytandet över strategiska personal- och jämställdhetsfrågorna i förvaltningar och bolag bör öka. Kommunens medarbetare är det viktigaste verktyg staden har för att utföra vårt uppdrag och säkerställa en god service till medborgarna.

Ca 75 % av stadens anställda är kvinnor, många arbetar inom tunga vård- och omsorgsyrken och många arbetar deltid. Staden ska verka för att medarbetarna har en god hälsa och kan leva på sin inkomst. Miljöpartiet vill att stadsledningskontoret ska ges i uppdrag att tillsammans med de fackliga organisationerna ta fram förslag till arbetstidsförkortning för de personalkategorier där det finns störst behov. Det behövs en låglöne- och jämställdhetssatsning på framför allt kvinnodominerade yrken. Staden borde införa rätt till heltid men möjlighet till deltid i samtliga förvaltningar och bolag.

Miljöpartiet vill att Stockholms stad aktivt ska arbeta för att strukturella löneskillnader som har samband med kön avskaffas i stadens verksamheter. Dessutom ska individuella osakliga löneskillnader som har samband med kön, etnicitet, funktionalitet, könsidentitet, könsuttryck och/eller sexualitet avskaffas. Det är också angeläget att genomföra djupare studier, exempelvis av lönekartläggningen och resultatet av handlingsplanerna för jämställda löner samt ta initiativ till att upprätta en bindande handlingsplan med fack och arbetsgivare för att få bort osakliga löneskillnader.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2012:1) av Ann-Margarethe Livh (V) om ”Ett högre prioriterat personal- och jämställdhetspolitiskt arbete i Stockholms stad” anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i detta utlåtande.

Stockholm den

På kommunstyrelsens vägnar:
STEN NORDIN

Ylva Tengblad

ÄRENDET

Ann-Margarethe Livh (V) anser i motionen (2012:1) att det politiska inflytandet minskat över de strategiska personalfrågorna till följd av en ökad delegation till stadens tjänstemän och en upplevd nedprioritering av det övergripande, strategiska jämställdhets- och mångfaldsarbetet i staden.

Mot den bakgrunden föreslår Ann-Margarethe Livh (V) i motionen (2012:1), om ”Ett högre prioriterat personal- och jämställdhetspolitiskt arbete i Stockholms stad”, att staden ska:

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 mångfaldsfrågorna 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 tas fram och årligen uppdateras i samband med verksamhetsplaneringen.

BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, socialnämnden, Kommunal, SACO och Vision Stockholms stad. SACO har avstått från att besvara remissen.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 15 mars 2012 har i huvudsak följande lydelse.

Utgångspunkten för jämställdhet och även mångfaldsarbetet i alla nämnder och styrelser är kommunfullmäktiges beslut, det vill säga visioner och mål för verksamheten.

Respektive nämnd och styrelse ska sedan formulera sina mål utifrån detta. Stadens tjänstemän har att verkställa politiskt fattade beslut. Denna uppgiftsfördelning mellan förtroendevald och anställda är tydlig. Staden är en målstyrd organisation där arbetet inom olika områden bedrivs integrerat i verksamheten.

Arbetet med jämställdhet och mångfald är högt prioriterat och är inarbetat i stadens integrerade ledningssystem och omfattar därmed alla verksamheter. Styrning och uppföljning av nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsarbete sker i den ordinarie budgetprocessen, såväl av nämnderna som Kommunstyrelsen och Kommunfullmäktige.

Integrationen av jämställdhets- och mångfaldsarbetet i stadens styrning innebär att perspektiven finns med i verksamhetens styr- och ledningsprocesser. Jämställdhets- och mångfaldsplanerna följs upp årligen och utvärderas när planperioden löper ut, det vill säga efter tre år.

Staden ger tydliga direktiv för arbetet till nämnder och styrelser i riktlinjerna för jämställdhets- och mångfaldsarbete samt i anvisningarna till budget. Ansvar för jämställdhets- och mångfaldsarbetet följer linjeansvaret i stadens organisation. Staden har ingen övergripande jämställdhets- och mångfaldsplan eftersom arbetsgivarbefogenheterna utövas av varje nämnd i frågor som rör dess anställda med undantag av kollektivavtal. Bolag utgör egna juridiska personer och har att hantera dessa frågor inom ramen för den juridiska personen och utifrån de lagar och avtal som är tillämpliga. Detta medför vidare att nämnder och styrelser upprättar egna jämställdhets- och mångfaldsplaner, vilka måste svara mot lagens krav och fullmäktiges riktlinjer. Jämställdhets- och mångfaldsplanerna upprättas i samverkan med arbetstagarorganisationerna.

Inom ramen för kommunstyrelsens uppsiktsplikt analyserar kommunstyrelsen årligen stadens jämställdhets- och mångfaldsarbete med utgångspunkt från den återrapportering som sker i verksamhetsberättelserna. Var tredje år görs en fördjupad extern granskning och analys av planperioden med fokus på vilka resultat som uppnåtts i förhållande till målen.

Personal- och jämställdhetsutskottets roll är att komplettera nämndernas ansvar i frågor inom området som inte tydligt är delegerade från kommunstyrelsen till annan nämnd och utskottet ska även följa upp nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner.

Stadsledningskontoret kan för sin del inte se någon anledning att ändra ansvarsförhållande rörande jämställdhets- och mångfaldsarbetet i staden. Detta är dock ytterst en politisk fråga.

Stadsledningskontoret anser att det är angeläget att de aktuella frågeområdena förblir integrerade i det ordinarie arbetet med verksamhetsplanering och uppföljning. Det är en framgångsfaktor med ett tydligt chefsansvar på alla nivåer för dessa frågor.

Staden och de fackliga organisationerna har slutit ett centralt kollektivavtal om samverkan med betoning på förnyelse och arbetsmiljö. I överenskommelsen betonas vikten av att integrera jämställdhets- och mångfaldsfrågorna i det dagliga arbetet och

att arbetsplatser ska präglas av jämställdhet och mångfald. Avtalet har legat till grund för lokala överenskommelser på förvaltningarna utifrån de olika förutsättningarna och arbetsvillkoren. Intentionerna i samverkansavtalet följs upp årligen i den centrala fackliga samverkansgruppen (CESAM).

Styrning och uppföljning av jämställdhet och mångfald sker, i likhet med andra områden, inom ramen för den integrerade lednings- och styrningsprocess som staden arbetar med. Dessutom görs lönekartläggning vart tredje år med tillhörande analys och handlingsplan för jämställda löner. Mellanliggande år genomförs åtgärder och uppföljning av aktuell jämställdhetsplan och lönekartläggning. Dessa redovisningar och uppföljning sker inom ramen för den integrerade lednings- och styrningsprocessen.

Sedan 2007 deltar Stockholms stad i Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex (JÄMIX). De nio mätbara nyckeltal som avläses utgör indikatorer på centrala aspekter av jämställdheten i en organisation. De nio nyckeltalen vägs samman till ett jämställdhetsindex – ett mått på hur långt jämställdheten nått. Staden har i mätningen av 2010 års JÄMIX uppnått 132 poäng av 180 möjliga. Medianvärdet för kommuner är 121 poäng. Nyckeltalet avseende skillnad i lön mellan kvinnor och män, oberoende av arbetsuppgifter, är -1%. Medianen för kommuner är -4%.

I de av Kommunfullmäktige beslutade nyckeltalen, dnr 119-1062/2010, finns två nyckeltal som på ledningsnivå speglar jämställdhet och mångfald utifrån födelseland. Dels andel kvinnliga chefer som mäter andelen kvinnliga chefer i förhållande till andelen kvinnor bland de anställda, dels utrikes födda chefer som mäter i vilken utsträckning chefer är födda utanför Sverige. Andelen utrikesfödda chefer ställs mot andelen utrikes födda medarbetare.

I centrala och förvaltningslokala chefs- och ledarutvecklingsinsatser integreras jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Socialnämnden

Socialnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 29 mars 2012 att som svar på remissen överlämna och åberopa socialförvaltningens tjänsteutlåtande.

Reservation anfördes av vice ordförande Roger Mogert (S), ledamoten Jonas Eklund m.fl. (MP) och tjänstgörande ersättaren Jackie Nylander (V), *bilaga 1*.

Särskilt uttalande gjordes av ordföranden Anna König Jerlmyr m.fl. (M), ledamoten Ann-Katrin Åslund (FP), ledamoten Stina Bengtsson (C) och ledamoten Ewa Samuelsson (KD), *bilaga 1*.

Socialförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 14 mars 2012 har i huvudsak följande lydelse.

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 tertiärrapporterna.

Kommunal

Kommunals yttrande har i huvudsak följande lydelse.

Politiken har abdikerat i personalpolitiken

Det är rätt beskrivning som Ann-Margarethe Livh ger. Som fackförbund blir vi hänvisade till tjänstemän när vi vill diskutera personalfrågor. Vi förstår att tjänstemännen har det löpande ansvaret, men när det gäller konsekvenser av politiska beslut måste politiken ta ansvaret.

Ökat politiskt inflytande över personalfrågorna

De dokument som Staden ger ut ger ingen klar bild över hur jämställdhetsarbetet behöver bedrivas, hur lönebildningen i Staden som helhet ser ut och kan därför inte ge ett bra underlag för arbetet för politiker/tjänstemän på stadsdelsnämnds nivå. Politiker i alla led bör ha en total överblick över situationen

Översyn av personal och jämställdhetsutskottet

Inget att tillägga

Jämställdhets och mångfaldsarbetet måste lyftas fram

Inget att tillägga

Kommunal anser att de Att-satser som motionen föreslår är helt i linje med de krav en facklig organisation, kan lägga på en seriös arbetsgivare

Vision Stockholms stad

Vision Stockholms stads yttrande daterat den 20 april 2012 har i huvudsak följande lydelse.

Har politiken abdikerat i personalpolitiken? Den frågan handlar som Vision ser det om vad vi upplever och vilken förståelse vi har för de olika processerna som sker i en politisk styrd organisation och vilka roller vi har i dessa. Hur den politiska organisationen ska vara uppbyggd är kanske inte den viktigaste frågan för Vision, utan viktigast är att beslut som fattas är väl underbyggda, transparanta och att de tillämpas och är kända i verksamheterna. Ansvar att besluta om mål och att ha det yttersta arbetsgivaransvaret i en kommun är det den politiska ledningen som har. Som en part som vill Vision påverka personalpolitiken så att den blir så bra som möjligt för medarbetarna.

Vision upplever i likhet med motionären, att jämställdhets och mångfaldsarbetet behöver större fokus än vad det har idag. Det vi saknar är en för hela organisationen känd medveten, målinriktad strategi för att förse stadens verksamheter med en bred mångfald på alla nivåer.

En lönepolitisk strategi är som Vision ser det en del av personalpolitiken och den bör liksom personalpolitiken vara långsiktig i syfte att stärka attraktiviteten för Staden som arbetsgivare. Genom en väl genomtänkt personalpolitik, lönepolitik och personalplaneringsstrategi som är väl förankrad i den politiska organisation är en styrka för Staden som arbetsgivare. Vision är berett att föra en dialog och samverka kring Sveriges bästa personalpolitik.

Vision Stockholms stad sympatiserar i stora delar med motionärens förslag till åtgärder för att stadens ska kunna uppnå sin vision om att vara en arbetsgivare i världsklass. Vision ser dock att en dialog och samverkan med Vision och övriga parter skulle ge oss som fackliga organisationer en större påverkans möjligheter på framtidens personalpolitik.

RESERVATIONER M.M.

Socialnämnden

Reservation anfördes av vice ordförande Roger Mogert (S), ledamoten Jonas Eklund m.fl. (MP) och tjänstgörande ersättaren Jackie Nylander (V) enligt följande.

1. Socialnämnden föreslår att kommunfullmäktige bifaller motionen.
2. Därutöver anfördes följande.

När jämställdhetsrådet lades ner efter valet 2006 hade vi önskat att kommunstyrelsen skulle tillsätta ett jämställdhetsutskott med makt att besluta om förändringar i jämställdhetsarbetet. Tyvärr har resultatet av nedläggningen av rådet och bildandet av ett personal- och jämställdhetsutskott blivit att arbetet har nedprioriterats och det politiska inflytandet har nästan försvunnit.

Arbetet ska enligt motionen stärkas både inåt mot stadens anställda och utåt gentemot brukarna och stadens invånare. Det politiska inflytandet ska öka över de strategiska personal- och jämställdhetsfrågorna i förvaltningar och bolag. Det behövs dessutom specialister och strateger inom jämställdhets- och mångfaldsområdet vilket bör beaktas i samband med budgetarbetet inför 2013.

Och med detta yrkar vi att socialnämnden föreslår att kommunfullmäktige bifaller motionen

Särskilt uttalande gjordes av ordföranden Anna König Jerlmyr m.fl. (M), ledamoten Ann-Katrin Åslund (FP), ledamoten Stina Bengtsson (C) och ledamoten Ewa Samuelsson (KD) enligt följande.

I staden ska medarbetarna få lika lön för likvärdigt arbete. Enbart jämförelser grundade på arbetstitel är svåra att få rättvisande, då samma titel kan innebära vitt skilda arbetsuppgifter och ansvarsområden. Att kategorisera människor i olika fack för en kartläggning av till exempel lönenivå efter etnicitet eller sexuell läggning kan grunda sig på goda intentioner. Det är dock ett brott enligt svensk lag att föra denna typ av statistik.

För att skapa sig en bild av utveckling och intentioner inom Stockholms stad genomför staden en stadsövergripande lönekartläggning vart tredje år. Mätning bryts ner på stadsdelsnivå för att skapa en tydlig bild och en möjlighet att se lokala tendenser. Senaste mätningen gjordes 2011 och ska presenteras 2012.

Det finns idag mycket information kring personal- och jämställdhetspolitik i Stockholms stad. Den visar till exempel att andelen kvinnliga chefer på högsta led-

ningsnivå ökar i staden. Totalt sett är 70 procent av cheferna med ledningsansvar kvinnor. Motsvarande andel på avdelningschefsnivå är 60 procent samtidigt som varannan förvaltningschef är kvinna. Stadsövergripande ser vi en löneskillnad på en procent mellan kvinnor och män.

All sådan information måste hanteras korrekt och på rätt nivå. Arbetsmiljöansvaret ligger på respektive förvaltning, där även den grundläggande kunskapen och resurserna bör finnas. Varje bolag och förvaltning inom staden gör årligen en översyn av lönebildningen för att kunna göra en så rättvis bedömning som möjligt. En centralisering av informationen skulle inte vara till gagn för medarbetare, den skulle dessutom skapa ett stort administrativt arbete för stadens tjänstemän.



KOMMUNFULLMÄKTIGE

Motioner

2012:1

2012:1

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

Dnr 201-166/2012

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, uppfölj-

ningar, 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 arbetsätt. 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 obligatoriskt 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