

Utlåtande 2007: RI (Dnr 334-3825/2005)

**Användning av diskrimineringskontroller för att främja Stockholms arbete avseende jämlikhet med hänsyn till kön, etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning och ålder**

**Motion av Paul Lappalainen (mp) (2005:59)**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande Motion (2005:59) av Paul Lappalainen (mp) avslås.

**Föredragande borgarrådet Kristina Axén Olin** anför följande.

*Ärendet*

Paul Lappalainen (mp) föreslår i en motion av den 6 oktober 2005 att stadsledningskontoret skall ges i uppdrag att analysera förekomsten av diskriminering i Stockholms stad och att i det arbetet bland annat använda sig av diskrimineringskontroller.

*Beredning*

Motionen har remitterats till stadsledningskontoret, socialtjänstnämnden samt stadsdelsnämnderna Bromma, Hägersten och Rinkeby.

*Stadsledningskontoret* anser att det är viktigt att vidta åtgärder för att motverka att anställda eller invånare i staden diskrimineras. Kontoret föreslår dock att staden avvaktar med att genomföra diskrimineringskontroller i väntan på Integrationsverkets utvärdering av modellen *situation testing*.

*Socialtjänstnämnden* delar motionärens uppfattning att det är av största vikt att diskriminering inte förekommer inom stadens verksamheter. Hur effektivi-

teten i arbetet mot diskriminering skall mätas bör dock enligt nämnden rimligen kunna göras på olika sätt i olika verksamheter.

*Bromma stadsdelsnämnd* ställer sig positiv till att staden utvecklar metoder för att kunna påvisa, analysera och göra något åt förekomsten av diskriminering.

*Hägerstens stadsdelsnämnd* anser att staden i första hand skall arbeta förebyggande mot diskriminering och att det arbetet skall ske inom ramen för det integrerade lednings- och styrsystemet (ILS).

*Rinkeby stadsdelsnämnd* föreslår att stadsledningskontoret skall ges i uppdrag att intensiviera arbetet mot diskriminering huvudsakligen på andra sätt än det motionären föreslår. Nämnden delar motionärens uppfattning om att arbetet mot diskriminering bör intensivieras men ställer sig tveksam till att i dagsläget införa diskrimineringskontroller i den form motionären föreslår.

### *Mina synpunkter*

Stockholms stad har en befolkning med varierande bakgrunder och erfarenheter, något som även avspeglas bland stadens anställda. Det är en stor tillgång och bidrar till att göra Stockholm till en storstad präglad av pluralism och dynamik. Det är självklart att bejaka denna mångfald.

Arbetet för att förebygga och motverka alla former av diskriminering måste genomsyra hela Stockholms stads verksamhet, såväl i stadens roll som arbetsgivare som i dess roll som servicegivare och tillsynsmyndighet. Respekt för människors person, kultur och egenart ökar tolerans och förståelse. Människlig respekt och öppenhet är grundläggande för det Stockholm majoriteten har som vision och arbetar för.

Det är viktigt att stadens jämställdhets- och mångfaldsplan verkligen åtföljs, att den inte reduceras till ett tandlöst dokument. Skärpta krav för tillståndsgivning och antidiskrimineringsklausuler vid upphandlingar är konkreta exempel på åtgärder i stadens antidiskrimineringsarbete.

Arbetet mot diskriminering måste utvecklas och fortsätta, men diskrimineringskontroller bör inte införas. De diskrimineringskontroller som föreslås i motionen riskerar att i praktiken tangera gränsen för brottsprovokation vilket står i strid med gällande lagstiftning. Det förefaller därför klokare att målmedvetet arbeta mot diskriminering inom ramen för de styrdokument som redan finns, även om dessa givetvis kan komma att kräva modifieringar och tillägg.

Informationen om diskrimineringsfrågor skall emellertid fortsätta och nämnder och bolag måste utarbeta och vidareutveckla metoder för att motverka diskriminering. Staden bör även se över hur förändrade rekryteringsprocesser skulle kunna öka mångfalden bland de anställda.

## *Bilagor*

1. Reservationer m.m.
2. Motion (2005:59) av Paul Lappalainen (mp) om användning av diskrimineringskontroller för att främja Stockholms arbete avseende jämlikhet med hänsyn till kön, etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning och ålder

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Reservation** anfördes av borgarrådet *Carin Jämtin* (s) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta följande.

1. Motion (2005:59) av Paul Lappalainen (mp) anses besvarad.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att utarbeta förslag till en kvalitetssäkrad rekryteringsprocess baserad på erfarenheterna av det s.k. Sprint-projektet.
3. Därutöver anför följande.

Stockholm är en stad präglad av mångfald, vilket även ska avspeglas i sammansättningen av de medarbetare som arbetar inom staden. Därför ska de åtgärder staden vidtar inte bara handla om att förhindra diskriminering, utan vara ett steg i att bedriva ett aktivt mångfaldsarbete.

Forskning visar att diskriminering förekommer som en effekt av medvetna val, men oftast i form av omedvetenhet, bristande kunskap, stress och dåliga rutiner. För att komma tillrätta med eventuell särbehandling måste det finnas en kvalitetssäkrad rekryteringsprocess samt ske en attitydpåverkan och sådan görs bäst genom informations- och utbildningsinsatser.

Staden har genomfört ett projekt, det s.k. Sprintprojektet som testat om "Sprintmodellen" uppfyller de krav man kan ställa på en kvalitetssäkrad rekryteringsprocess. Sprintmodellen är en rekryteringsmetod som syftar till att rekrytera utan att diskriminera. Vid rekryteringar enligt modellen tas befattningsbeskrivning och kravprofil fram enligt fyra kategorier av meriter/kompetens: 1. Erfarenhet, 2. Kunskaper, 3. Personliga egenskaper och 4. Motivation. Därefter innebär modellen ett stöd i rekryteringsprocessen för att fokusera på dessa komponenter i annonsformulering, grovgallring, intervjuer och urval och bortse från faktorer som ålder, kön och ursprung. När modellen har utvärderats visar den på klart positiva aspekter och vi anser därför att det är denna modell som ska ligga till grund för en kvalitetssäkrad rekryteringsprocess att använda inom staden.

Vi anser att tanken med diskrimineringskontroller är god och det kan vara ett redskap för att motverka diskriminering, att använda tillsammans med en rekryteringsmodell utifrån Sprintprojektet.

Stadens anti-diskrimineringsarbete måste även ske genom skärpta krav för tillståndsgivning och anti-diskrimineringsklausuler vid upphandlingar. En sådan klausul ger staden rätt att häva avtal med entreprenörer som bryter mot gällande diskrimineringslagstiftning. Syftet är att markera att diskriminering inte accepteras och att säkerställa att skattemedel inte kommer företag och andra organisationer till del om de bry-

ter mot diskrimineringslagstiftningen. Vi vänder oss starkt emot att de borgerliga partierna nu tar bort anti-diskrimineringsklausuler vid upphandlingar.

Stadsledningskontoret skriver att staden bör avvakta med att genomföra diskrimineringskontroller i väntan på Integrationsverkets utvärdering av modellen situation testing. Det hade varit klokt, men blir svårt nu när Integrationsverket läggs ner, som ett led i de borgerliga partiernas obefintliga integrationspolitik.

**Reservation** anfördes av borgarrådet *Yvonne Ruwaida* (mp) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att

1. motion (2005:59) av Paul Lappalainen (mp) bifalls
2. därutöver anföra följande:

Diskrimineringskontroller har visat sig vara ett effektivt verktyg för att påvisa diskriminering i verksamheter där andra analysmetoder har visat sig otillräckliga. Metoden har fått ökat genomslag och används idag av etablerade aktörer. I mars 2007 presenterade två forskare vid Växjö universitet en undersökning baserad på diskrimineringskontroller som visade att en man med muslimskt/arabiskt namn var tvungen att söka fem gånger så många lägenheter innan han blev kallad till visning jämfört med en kvinna med svenskt namn. Ingen annan metod kan på ett så tydligt sätt avslöja att diskriminering är så vanligt förekommande i vårt samhälle.

Det är tydligt att majoriteten väljer att blunda för den diskriminering som förekommer inom stadens verksamheter. Man använder inte de möjligheter som staden faktiskt har att påvisa och åtgärda diskriminering. Med hjälp av bland annat diskrimineringskontroller skulle staden lättare kunna leva upp till sin ambition att bli en attraktiv arbetsgivare och servicegivare med fokus på alla människors lika värde.

**Reservation** anfördes av borgarrådet *Ann-Margarethe Livh* (v) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta följande.

1. Motion (2005:59) av Paul Lappalainen (mp) anses besvarad.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att pröva stadens organisation när det gäller diskriminering med ”situation testing” utförd av en organisation som är fristående från staden.

Vår tidigare rödgröna majoritet förde gemensamt en aktiv politik mot diskriminering. Vi tog fram en antidiskrimineringsklausul och skärpte villkoren för serveringstillstånd. Vi utvidgade jämställdhets- och mångfaldsplanen till att gälla i hela staden. Vi prövade om den så kallade Sprintmodellen uppfyller kraven på en kvalitetssäkrad rekryteringsprocess som visade på klart positiva effekter. Vi följde upp hur nämnder och bolag utvecklade sina metoder för att synliggöra, motverka och bryta fördomar, rasism och diskriminerande strukturer. Om vi hade fått fortsätta att styra staden hade vi gått vidare och infört en kvalitetssäkrad rekryteringsprocess. Vi skulle också ha infört ”situation testing” som en av flera metoder för att pröva om vår egen organisation håller måttet gentemot medarbetare, arbetssökande, brukare och medborgare. Vi vill därför i sak tillstyrka motionen men anser att en sådan granskning ska göras av en fristående orga-

nisation för att vara trovärdig, och inte av stadsledningskontoret som föreslås i motionen. Det är anmärkningsvärt att den nya majoriteten inte tørs testa sin egen organisation när det gäller diskriminering och att motionen avslås utan att andra konkreta förslag lyfts fram. I ljuset av de borgerliga partiernas avskaffande av anti-diskrimineringsklausulerna vid upphandlingar står det allt klarare att det nya styret i Stadshuset står svarslösa när det gäller att motverka diskriminering i samhället.

**Kommunstyrelsen** delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande

Motion (2005:59) av Paul Lappalainen (mp) avslås.

Stockholm den

På kommunstyrelsens vägnar:  
KRISTINA AXÉN OLIN

*Anette Otteborn*

## ÄRENDET

Paul Lappalainen (mp) har skrivit en motion om användning av diskrimineringskontroller för att främja Stockholms arbete avseende jämlikhet med hänsyn till kön, etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Motionären hänvisar till en undersökning som en tidning genomförde hösten 2005 angående diskriminering på arbetsmarknaden genom att använda *situation testing* eller praktikprovning. Motionären klargör att andra länder använder "praktikprovning" som forskningsmetod och att metoden kan användas i Sverige inom forskning men även inom andra områden än forskning.

Motionären skriver att Stockholms stad håller på att skärpa sina policys mot diskriminering på alla grunder men att staden måste bli bättre på att granska och utveckla hur staden organiserar och utför sina uppdrag.

Motionären hävdar att diskrimineringskontroller borde kunna bidra till att analysera effektiviteten av stadens antidiskrimineringspolicys i stadens roll dels som arbetsgivare, dels som servicegivare. Med diskrimineringskontroller samt andra metoder borde staden kunna skapa en bild över förekomsten av inte bara diskriminering p.g.a. etnicitet, utan också kön, religion, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Dessa torde också kunna bidra till att stadens trovärdighet i motverkandet av diskriminering ökar, inte bara i ord utan också i handling.

Motionären föreslår avslutningsvis att stadsledningskontoret ges i uppdrag 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.

## BEREDNING

Motionen har för synpunkter remitterats till stadsledningskontoret, stadsdelsnämnderna Bromma, Hägersten och Rinkeby, samt till socialtjänstnämnden.

### **Stadsledningskontoret**

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 2 mars 2006 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsledningskontoret anser att det är viktigt att vidta åtgärder för att motverka att anställda eller invånare i staden diskrimineras. Kontoret delar motionärens uppfattning att kommunfullmäktige genom att anta olika styrdokument har betonat vikten av att eliminera diskriminerande handlingar i Stockholms stads verksamheter. Stadsledningskontoret vill i detta sammanhang också hänvisa till att kommunfullmäktige givit kommunstyrelsen i uppdrag att genomföra en undersökning av förekomsten av diskriminering i staden under 2006.

Staden tillämpar ett integrerat ledningssystem (ILS) vars syfte är att skapa tydlighet i styrningen och försäkra sig om att de politiska målen och besluten genomsyrar stadens samtliga verksamheter. Kontoret vill understryka att det tredje integrationspolitiska målet som kommunfullmäktige har antagit, gör tydligt att samtliga nämnder och bostadsstyrelser ska utarbeta metoder i syfte att synliggöra, motverka och bryta fördomar, rasism och diskriminerande strukturer. Detta ska redovisas och följas upp i verksamhetsplaner, tertiärrapporter och verksamhetsberättelser.

Under 2005 genomfördes ett rekryteringsprojekt inom stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning kallat SPRINT. SPRINT-projektet syftade till att utveckla en icke-diskriminerande rekryteringsmodell. Modellen ansågs intressant och det pågår nu överläggningar om att utveckla modellen.

FN-organet ILO (International Labour Organization) har utvecklat en metod för diskriminerings tester på arbetsmarknaden som använts i flera europeiska länder och i USA. ILO-metoden (situation testing) kartlägger diskriminering vid rekryteringsprocessen. Denna metod har ännu inte använts inom svensk forskning, men Integrationsverket har fått i uppdrag att titta närmare på metoden i syfte att belysa några av dess problemställningar och förutsättningar.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår stadsledningskontoret att staden avvaktar med att införa diskrimineringskontroller och följer resultatet av Integrationsverkets uppdrag med ”situation testing. Därefter får staden ta ställning till metodens användbarhet.

### **Socialtjänstnämnden**

**Socialtjänstnämnden** beslutade vid sitt sammanträde den 26 januari 2006 att som svar på remissen överlämna och åberopa förvaltningens tjänsteutlåtande.

*Reservation* anfördes av vice ordföranden Peter Lundén-Welden m.fl. (m) och ledamoten Ann-Katrin Åslund m.fl. (fp), *bilaga 1*.

**Socialtjänstförvaltningens** tjänsteutlåtande daterat den 13 december 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen delar motionärens uppfattning att det är av största vikt att diskriminering inte förekommer inom stadens verksamheter. Hur effektiviteten i arbetet mot diskriminering ska mätas bör rimligen kunna göras på olika sätt i olika verksamheter. Förslaget att använda sig av diskrimineringskontroller kan säkert komma till användning, exempelvis vid anställningar. I andra verksamheter kan andra metoder för uppföljning av insatserna vara lämpliga.

### **Bromma stadsdelsnämnd**

**Bromma stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 24 november 2005 att som svar på remissen överlämna och åberopa förvaltningens tjänsteutlåtande.

**Bromma stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 7 november 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Utgångspunkten i arbetet för ökad jämställdhet och mångfald och mot diskriminering är alla människors lika värde. Detta innebär att alla ska ha likvärdiga möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar. Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan innehåller en del förslag för att motarbeta all diskriminering och främja mångfald, t.ex. att rekrytera flera chefer med en annan etnisk bakgrund än svensk, uppmuntra pappor att ta ut föräldraledighet, eftersträva en jämn könsfördelning.

I arbetet med att förverkliga de mål som anges i jämställdhets- och mångfaldsplaner ställer sig förvaltningen positiv till att staden utvecklar metoder för att kunna påvisa, analysera och göra något åt förekomsten av diskriminering.

### **Hägerstens stadsdelsnämnd**

**Hägerstens stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 15 december 2005 att som svar på remissen överlämna och återropa förvaltningens tjänsteutlåtande.

**Hägerstens stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 7 november 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Staden bör i första hand arbeta förebyggande mot diskriminering genom att själv fastställa tydliga regler för vad som gäller inom olika verksamheter. Ett exempel på detta är den skärpning som håller på att genomföras av de krav som staden ställer på krögare som vill ha serveringstillstånd. Liknande konkreta åtgärder bör vara möjliga att genomföra inom andra delar av stadens verksamheter.

Planeringen och uppföljningen av stadens arbete för jämställdhet och mångfald och mot diskriminering bör i huvudsak ske på samma sätt som för annan verksamhet som bedrivs i staden, dvs. genom att tydliga och mätbara mål formuleras och följs upp av nämnder och styrelser i enlighet med stadens integrerade lednings- och styrsystem (ILS).

### **Rinkeby stadsdelsnämnd**

**Rinkeby stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 15 december 2005 att som svar på remissen överlämna och återropa förvaltningens tjänsteutlåtande med nedanstående tillägg.

Stockholms stad bör vara en pionjär inom arbete mot diskriminering. Det innebär att vi bör vara öppna för att använda nya metoder som kan vara framgångsrika i arbetet för stärkandet av de mänskliga rättigheterna. Rinkeby stadsdelsnämnd menar dock att stadsledningskontoret skall ges i uppdrag att intensifiera arbetet mot diskriminering huvudsakligen på andra sätt än det motionären föreslår.



Rinkeby stadsdelsnämnd delar motionärens uppfattning om att arbetet mot diskriminering bör intensifieras. Nämnden menar att arbetet med att utbilda personal som arbetar med personalrekrytering av personal bör prioriteras på alla nivåer särskilt. Utbildning, attitydförändringsarbete och arbete med värdegrunder baserat på de mänskliga rättigheterna bör särskilt vara i fokus för arbetet mot diskriminering.

I motionen föreslås att stadsledningskontoret ska analysera diskriminering inom Stockholms stad med hjälp av bland annat diskrimineringskontroller. Dessa görs genom att en person tillhörande normen och en person tillhörande någon av grupperna som avviker från densamma genom i lag förbjudna diskrimineringsgrunder (etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, funktionshinder, deltidsarbete eller visstidsanställning, samt inom kort även ålder) med liknande kvalifikationer söker samma arbete.

Nämnden ställer sig tveksam till att i dagsläget införa diskrimineringskontroller i den form motionären föreslår. Myndigheter ska arbeta på ett öppet sätt med rak kommunikation. Diskrimineringskontroller följer inte kravet på ett öppet arbetssätt. Nämnden anser att arbetet mot diskriminering är avgörande för en gynnsam samhällsutveckling. I detta arbetet är det av största vikt att olika metoder kan prövas för att nå framgång i arbetet. Rinkeby stadsdelsnämnd vill därför inte stänga dörren helt för förslaget menar att förslaget fortsatt bör tas i beaktande i det arbete med utvärdering och uppföljning av metoder och policyer som genomförs.

Nämnden föreslår, med bakgrund till det ovan anförda, att stadsledningskontoret ges i uppdrag att

- ytterligare intensifiera arbetet mot diskriminering
- analysera förekomsten av diskriminering i Stockholms stads arbete
- utarbeta effektiva metoder för att motverka olika former av diskriminering
- utarbeta metoder för att följa upp effekterna av olika policyer mot diskriminering
- avvakta genomförandet av förslaget om diskrimineringskontroller, men att fortsatt beakta detsamma, i det arbete med utvärdering och uppföljning av metoder och policyer som genomförs.

**Rinkeby stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 29 november 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen anser att arbetet mot diskriminering är viktigt för en gynnsam samhällsutveckling. Uppföljning av arbetet är en förutsättning för att utveckla goda arbetsmetoder. När det gäller arbetet mot diskriminering är det viktigt att följa upp om arbetet i staden sker i enlighet med stadens riktlinjer.

Förvaltningen stöder tankegångarna i motionen om att utveckla arbetet mot alla former av diskriminering och att utvärdera det som görs idag.

Myndigheters arbete ska präglas av öppenhet och rak kommunikation, både mot medborgarna och inom olika förvaltningar. Diskrimineringskontroller som föreslås i motionen svarar inte mot kravet på öppenhet. Därför föreslår förvaltningen att diskrimineringskontroller inte genomförs i kommunens regi.

RESERVATIONER M.M.

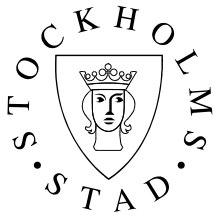
**Socialtjänstnämnden**

*Reservation* anfördes av vice ordföranden Peter Lundén-Welden m.fl. (m) och ledamöterna Ann-Katrin Åslund m.fl. (fp) enligt följande

1. Socialtjänstnämnden beslutar att avslå motionen.
2. Därutöver anføres följande.

Arbetet för att förebygga och motverka alla former av diskriminering är väsentligt och är och bör vara en naturlig del av verksamheten för tillståndsenheten i Stockholms stad. Vi har tidigare ställt oss bakom förslag om exempelvis tydligare krav på information från krogarna kring vilka regler som gäller för att en person ska få komma in på en restaurang med begränsad publik. En restaurangägare som i domstol fällts för diskriminering ska självfallet mista serveringstillståndet.

De diskrimineringskontroller som föreslås i motionen innebär att i praktiken brottsprovokation vilket är i strid mot befintlig lagstiftning. Staden bör istället fortsätta sitt arbete med att aktivt informera kring frågor om diskriminering på krogen. Det är angeläget att detta arbete sker i samverkan med Stockholms restaurangnäring.



## KOMMUNFULLMÄKTIGE

### Motioner

2005:59

2005:59

**Motion av Paul Lappalainen (mp) om användning av diskrimineringskontroller för att främja Stockholms arbete avseende jämlikhet med hänsyn till kön, etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning och ålder**

*Dnr 334-3825/2005*

#### *Inför diskrimineringskontroller i Stockholms stad*

För några månader sedan undersökte en tidning diskriminering på arbetsmarknaden genom att använda en "invandrare" och en "svensk" med liknande kvalifikationer som sökte samma jobb. Det blev uppenbart att den med en annan etnisk bakgrund ratades oftare än den med svensk bakgrund.

Forskningsmetoden kallas *situation testing* eller praktikprovning. I andra länder används "praktikprovning" som forskningsmetod, som bevismetod i rättsalor och som beslutsunderlag för politiker och arbetsmarknadens parter. Den används även som ett sätt att utföra kvalitetskontroller i förhållande till t.ex. följsamhet i förhållande till en företags- eller myndighetspolicy.

I Sverige har metoden i praktiken varit förbjuden sedan Socialvetenskapliga forskningsrådets etiska nämnd för tio år sedan dömde ut den som oetisk.

Idag är det alltmer uppenbart att metoden kan användas inom forskning. Svenska forskare kan knappast sägas lyda under högre etiska krav än andra forskare i Europa. Dessutom har det länge varit klart att metoden kunde användas i synnerhet på andra områden än forskning.

Stockholms stad håller på att skärpa sina policys mot diskriminering på alla grunder. Och sådana policys har funnits länge. Eftersom staden håller på att utveckla tydligare antidiskrimineringskrav på andra aktörer (t.ex. genom antidiskrimineringsklausuler i offentliga upphandlingar samt antidiskriminering med hänsyn till alkoholtillstånd för krogar) är det dessutom viktigt att staden

ser till att de krav som ställs på den egna organisationen är verkningsfulla. Med andra ord måste vi bli bättre på att granska och utveckla hur staden organiserar och utför sitt uppdrag.

Diskrimineringskontroller av typen ovan borde kunna bidra till att analysera effektiviteten av stadens antidiskrimineringspolicys i stadens roll dels som arbetsgivare dels som servicegivare. Det är viktigt att stadsledningskontoret tar till sig denna metod som ett viktigt analysverktyg. Naturligtvis borde även andra metoder utvecklas för att analysera förekomsten av diskriminering samt huruvida olika verktyg är effektiva i motverkande av diskriminering. Med diskrimineringskontroller samt andra metoder borde staden kunna skapa en bild över förekomsten av inte bara diskriminering p.g.a. etnicitet, utan också kön, religion, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Dessa torde också kunna bidra till att stadens trovärdighet i motverkandet av diskriminering, inte bara i ord utan i synnerhet i handling.

Mot denna bakgrund yrkar jag:

- att stadsledningskontoret ges i uppdrag 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.

Stockholm den 6 oktober 2005

*Paul Lappalainen*