



PM 2007: RI (Dnr 222-2479/2007)

Utvecklad granskning och analys av jämställdhets- och mångfaldsplaner

Skrivelse från Ann-Margarethe Livh (v)

Borgarrådsberedningen föreslår kommunstyrelsen besluta följande

1. Skrivelsen från Ann-Margarethe Livh (v) om utvecklad granskning och analys av jämställdhets- och mångfaldsplaner anses besvarad med vad föredragande borgarrådet anför.
2. Stadsledningskontoret ges i uppdrag att anpassa riktlinjerna ”Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter” till den nya diskrimineringslagstiftning som väntas träda i kraft under 2008 och återkomma till kommunfullmäktige med ett uppdaterat förslag.
3. Stadsledningskontoret ges i uppdrag att föreslå huruvida en eventuell granskning av nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner bör företagas.

Föredragande borgarrådet Kristina Axén Olin anför följande.

Ärendet

Ann-Margarethe Livh (v) har lämnat in en skrivelse till kommunstyrelsen den 13 juni 2007 om utvecklad granskning och analys av jämställdhets- och mångfaldsplaner. I skrivelsen föreslås att kommunstyrelsen beslutar att ge stadsledningskontoret i uppdrag att återkomma med förslag till utvecklad granskning och analys av jämställdhets- och mångfaldsplanerna samt att ta fram förslag till kompletterande strategiskt utvalda nyckeltal för en årlig uppföljning av resultatet. Stadens revisorers roll i granskningarna bör också övervägas.

I skrivelsen efterfrågas kunskap om hur jämställdhets- och mångfaldsarbetet fungerar i praktiken och i vilken omfattning arbetet påverkat jämställdheten och mångfalden bland medarbetarna och invånarna. Ett sätt att belysa detta skulle kunna vara att årligen följa upp med strategiska nyckeltal.

I skrivelsen föreslås även fallstudier av lönekartläggningar och handlingsplaner för jämställda löner samt hur den könsuppdelade statistiken används i nämnder och styrelsers analys av ett genusperspektiv för att öka jämställdheten i verksamheten.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret föreslår att kommunstyrelsen avslår en granskning och analys av stadens jämställdhets- och mångfaldsplaner. Kraven som finns i nuvarande jämställdhetslag och övriga diskrimineringslagar kommer att vara inaktuella utifrån den nya sammanhållna diskrimineringslagstiftning som beräknas att träda i kraft under 2008.

För att möta kommande krav bör enligt kontoret kommunfullmäktiges riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner, ”Lika rättigheter, skyl-

digheter och möjligheter” (Dnr 222-798/2004), uppdateras och anpassas till den nya sammanhållna lagstiftningen och ombudsmannamyndigheten.

Kontoret konstaterar att jämställdhet och mångfald präglar stadens verksamhet. I den ordinarie uppföljningen i staden följs dessa frågor nära. Det finns väl utvecklad statistik för att följa hur jämställdhet och mångfald fungerar i praktiken.

Stadsledningskontoret föreslår avslutningsvis att stadens revisorer får ta ställning till en eventuell granskning av nämnder och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner.

Mina synpunkter

Stadens jämställdhets- och mångfaldsarbete är prioriterat och följs upp kontinuerligt. Personal- och jämställdhetsutskottet har beslutat att i november arrangera ett halvdagssammanträde om det fortsatta jämställdhetsarbetet i staden. Likabehandling och respekt är i första rummet givetvis av betydelse för den enskilde medarbetaren. Det är emellertid även en väsentlig komponent i stadens strävan att vara en attraktiv arbetsgivare och att utgöra ett föredöme. Att dessa frågor lyfts är därför högst välkommet. Jag delar Ann-Margarethe Livhs uppfattning att det är viktigt att förstå och tillvarata verk samma åtgärder för att försäkra fortsatt framgångsrikt jämställdhetsarbete.

Stadens jämställdhets- och mångfaldsplaner har emellertid granskats i närtid, varför behovet av en ny och mer omfattande granskning inte förefaller trängande. Detta särskilt som granskningen visade att planerna är av god kvalitet och i allt väsentligt följer stadens direktiv.

Däremot aktualiserar diskrimineringskommitténs slutbetänkande och den förändrade lagstiftning som det kan komma att föranleda frågan om en revidering av stadens planer. Det kan bli aktuellt att uppdatera och anpassa kommunfullmäktiges riktlinjer ”Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter” utifrån kommande förändringar. En sådan översyn beaktar givetvis även vilka områden i riktlinjerna som fordrar särskild uppmärksamhet. Vilken roll stadens revisorskollegium kan spela i granskningen av nämnders och styrelsers planer bör utredas av kollegiet självt.

Jag föreslår att borgarrådsberedningen föreslår kommunstyrelsen besluta följande

1. Skrivelsen från Ann-Margarethe Livh (v) om utvecklad granskning och analys av jämställdhets- och mångfaldsplaner anses besvarad med vad föredragande borgarrådet anfört.
2. Stadsledningskontoret ges i uppdrag att anpassa riktlinjerna ”Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter” till den nya diskrimineringslagstiftning som väntas träda i kraft under 2008 och återkomma till kommunfullmäktige med ett uppdaterat förslag.
3. Stadsledningskontoret ges i uppdrag att föreslå huruvida en eventuell granskning av nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner bör företagas.

Stockholm den 13 september 2007

KRISTINA AXÉN OLIN

Bilaga

Skrivelse från Ann-Margarethe Livh (v) om utvecklad granskning och analys av jämställdhets- och mångfaldsplaner

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarråden *Carin Jämtin* och *Roger Mogert* (båda s) enligt följande.

Vi föreslår borgarrådsberedningen föreslå kommunstyrelsen besluta att

1. Att avslå föredragande borgarrådets förslag till beslut.
2. Att en granskning och analys stadens jämställdhets- och mångfaldsplaner ska genomföras regelbundet
3. Att därutöver anföras:

Stockholms stad ska bedriva ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete, både i sin roll som arbetsgivare och i förhållande till medborgarna och det omgivande samhället. I det arbetet är jämställdhets- och mångfaldsplaner en viktig del. I det aktiva arbetet är måste staden ta hänsyn till att planerna är levande dokument som ska granskas och uppdateras. Därför anser vi att dessa större granskningar av stadens jämställdhets- och mångfaldsplaner bör genomföras regelbundet.

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

Jag föreslår borgarrådsberedningen föreslå kommunstyrelsen besluta att

1. utvecklad granskning och analys av jämställdhets- och mångfaldsplaner sker i enlighet med motionärens intentioner
2. därutöver anföras följande:

Arbetet för jämställdhet och mångfald inom Stockholms stad måste tas på allvar. En del i det aktiva jämställdhets- och mångfaldsarbetet är att jämställdhets- och mångfaldsplanerna är levande dokument som granskas och uppdateras regelbundet. Att även genomföra djupare analys och granskning i enlighet med motionens intentioner är självklart.

PA-enheten vid Liljeholmens stadsdelsförvaltning har utarbetat en jämställdhets- och mångfaldsplan som är ett föredöme för andra förvaltningar. Planens innehåll uppfyller Jämställdhetslagens krav på ett mycket bra sätt och utgår samtidigt från förvaltningens egna förutsättningar. Liljeholmen bör kunna stå som modell för övriga stadsdelar. I miljöpartiets budget för 2007 satsas 40 mnkr på förstärkning av arbetet med jämställdhet och jämlikhet.

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

Jag föreslår borgarrådsberedningen föreslå kommunstyrelsen besluta att

1. Skrivelsen från Ann-Margarethe Livh (v) bifalles.
2. Den utvecklade granskningen och analysen av jämställdhets- och mångfaldsplanerna gäller planer som upprättas enligt kommande diskrimineringslagstiftning.
3. Granskning och analys av stadens jämställdhets- och mångfaldsplaner ska genomföras regelbundet.
4. Skrivelsen beaktas i stadens riktlinjer utifrån kommande diskrimineringslagstiftning.
5. Därutöver vill vi framföra följande.

Det glädjer mig att föredragande borgarrådet delar min uppfattning om hur viktigt det är att förstå och ta till vara verksamma åtgärder för att staden ska ha ett fortsatt framgångsrikt jämställdhetsarbete. Min skrivelse ska ses i just det perspektivet och syftar till att gå vidare med olika slag av fördjupade granskningar för att få kunskap om framgångsfaktorer bakom bra planer och viktigast av allt: resultatet av arbetet som bedrivs enligt planerna.

Det är bra att stadsledningskontoret arbetar med att utveckla redovisningen av könsuppdelad statistik för medarbetarna, men jag vill framhålla att könsuppdelad statistik också behövs för verksamheterna. Undersökningen av hur Stockholms stads lönestatistik ser ut jämfört med andra kommuner är intressant likväl som undersökningar om jämställdhet i verksamheterna måste göras. Ökad medvetenhet om jämställdhet och mångfald för medarbetarna går hand i

hand med ökad medvetenhet om frågorna ur verksamheternas perspektiv. Statistik och nyckeltal behöver med andra ord omfatta både medarbetare och verksamheter.

Men det räcker inte med god statistik och strategiska nyckeltal, vi måste också använda oss av statistiken och nyckeltalen för att uppnå förbättringar. Några av förslagen i skrivelsen handlar om att just följa upp arbetssätten. Hur används den könsuppdelade statistiken inom medarbetarområdet? Analyseras ärenden i nämnder och styrelser ur ett genusperspektiv? Hur används kunskap om resursfördelningen mellan flickor och pojkar i skolan?

Min avsikt med skrivelsen är att stadsledningskontoret ska återkomma med förslag till fördjupad granskning och analys som kan användas i uppföljning av kommande planer vare sig det sker i ordinarie uppföljningsprocess eller i en särskild granskning. Vi skulle välkomna om stadens revisorer bestämmer sig för att granska jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Självklart ska en fördjupad granskning avse planer som upprättas enligt kommande lagstiftning. Det är alltså inte formen som är den viktiga utan att vi faktiskt går ett steg vidare.

Den fördjupade granskningen handlar inte om att granska planerna på samma sätt som förut. Det handlar om att se bakom planerna, mäta resultaten av planerna, lära oss av framgångsfaktorer bakom bra planer och hur de används, utveckla statistik, nyckeltal och andra analysinstrument i personalpolitiken och i verksamheterna. Kort sagt: vi behöver lära oss mera om hur vi arbetar på bästa sätt för att öka jämställdheten och mångfalden i praktiken.

ÄRENDET

Oppositionsborgarrådet Ann-Margarethe Livh (v) har lämnat in en skrivelse till kommunstyrelsen den 13 juni 2007 om utvecklad granskning och analys av jämställdhets- och mångfaldsplaner. I skrivelsen föreslås att kommunstyrelsen beslutar att ge stadsledningskontoret i uppdrag att återkomma med förslag till utvecklad granskning och analys av jämställdhets- och mångfaldsplanerna samt att ta fram förslag till kompletterande strategiskt utvalda nyckeltal för en årlig uppföljning av resultatet. Stadens revisorers roll i granskningarna bör också övervägas.

I skrivelsen framhålls att det mot bakgrund av tidigare års granskning av jämställdhets- och mångfaldsplaner är dags att gå vidare och komplettera med undersökningar av framgångsfaktorerna bakom bra planer och vilka resultat som har uppnåtts.

Likaså framhålls vikten av att förstå mekanismerna bakom goda resultat och analysera de faktorer som lett fram till de bästa planerna i staden.

I skrivelsen efterfrågas kunskap om hur jämställdhets- och mångfaldsarbetet fungerar i praktiken och i vilken omfattning arbetet påverkat jämställdheten och mångfalden bland medarbetarna och invånarna. Ett sätt att belysa detta skulle kunna vara att årligen följa upp med strategiska nyckeltal. Nyckeltalen skulle kunna omfatta könsuppdelad statistik i planerings- och uppföljningsdokumenten, resursfördelning mellan flickor/kvinnor och pojkar/män inom olika verksamhetsområden samt satsade resurser på kompetensutveckling för kvinnor och män i olika yrkesgrupper.

I skrivelsen föreslås även fallstudier av lönekartläggningar och handlingsplaner för jämställda löner samt hur den könsuppdelade statistiken används i nämnders och styrelsers analys av ett genusperspektiv för att öka jämställdheten i verksamheten.

BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, där det har beretts av personalstrategiska avdelningen.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 30 augusti 2007 har i huvudsak följande lydelse.

Bakgrund

Jämställdhetspolicy

I september 1998 antog kommunfullmäktige en övergripande jämställdhetspolicy för stadens nämnder och styrelser. Enligt policyn innebär detta bland annat att "Stockholm ska vara en stad där lika villkor och förutsättningar gäller för alla invånare. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter till arbete, utbildning, inflytande och oberoende." I policyn betonas att förverkligandet av jämställdhetsmål och åtgärder samt att upprätta en jämställdhetsplan för förvaltningar och bolag med tio anställda eller fler, ligger på respektive nämnd och styrelse. Detta innebär att 47 planer upprättades för år 2007 omfattande stadens omkring 49 900 medarbetare.

Riktlinjer för jämställdhets- och mångfaldsplaner

I november 2004 antog kommunfullmäktige riktlinjerna *Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter* för stadens jämställdhets- och mångfaldsplaner. Kommunfullmäktige vidgade ansvaret genom att koppla samman jämställdhet och mångfald i en och samma *jämställdhets- och mångfaldsplan*. Detta innebär att staden har en vilja att integrera arbetet med jämställdhet, mångfald och antidiskriminering i alla verksamheter utifrån två perspektiv *Staden och medarbetarna* och *Staden och medborgarna*.

Med riktlinjerna har staden lagt en grund för att göra jämställdhets- och mångfaldsarbetet till en integrerad del i stadens ledningssystem. Arbetet ska följa den årliga planerings- och uppföljningsprocessen i staden. Planerna ska upprättas i samband med verksamhetsplanen och följas upp med verksamhetsberättelsen. Planerna ska inte hanteras i särskild ordning utan vara en del i den styr- och uppföljningsprocess som bildar navet i stadens styrning.

Granskning och uppföljning av nämnder och styrelseras jämställdhets- och mångfaldsplaner

Personalstrategiska avdelningen har varje år sammanfattat och redovisat samtliga planer till kommunstyrelsens jämställdhetsråd. Från januari 2007 har jämställdhetsfrågorna lyfts till ett personal- och jämställdhetsutskott, som i sin instruktion skall följa upp förvaltningars och bolags jämställdhets- och mångfaldsplaner. Åren 2001 och 2006 granskades planerna på ett fördjupat och systematiskt sätt av externa revisorer. Granskningarna redovisades i rapporter som kommunicerades till respektive förvaltning och bolag.

Förslag på ny diskrimineringslagstiftning år 2008

En parlamentarisk kommitté har överlämnat betänkandet ”En sammanhållen diskrimineringslagstiftning” (SOU 2006:22). Betänkandet har remissbehandlats och bereds nu inom Regeringskansliet. Regeringen avser att föreslå att de olika diskrimineringslagarna samordnas till en skärpt och sammanhållen lagstiftning mot diskriminering och till en ny, sammanhållen ombudsmannamyndighet. Vidare föreslås att arbetsgivaren ska upprätta en årlig lika-behandlingsplan för sitt arbete med aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Diskrimineringskommitténs förslag på årliga likabehandlingsplaner liknar i stora delar den uppbyggnad och innehåll som staden påbörjade år 2004 i enlighet med riktlinjerna för en sammanhållen jämställdhets- och mångfaldsplan. Stadens planer har sina rättsliga grunder i samtliga nuvarande diskrimineringslagar och innehåller såväl ett medarbetarperspektiv som ett medborgarperspektiv. Att arbeta med dessa båda perspektiv ingår som förslag i den nya lagstiftningen som beräknas träda i kraft under 2008. Detta innebär vidare att staden idag har en god erfarenhet av sammankoppling av diskrimineringslagarna i en och samma plan vilket är bra grund när likabehandlingsplaner ska formuleras om något år.

Könsuppdelad statistik

Personalstrategiska avdelningen har initierat ett arbete som syftar till att USK successivt under 2008 ska ta över produktion och redovisning av stadens personalstatistik. Syftet är att öka tillgängligheten till statistiken och säkra kvaliteten. En viktig del blir att utveckla redovisningen av könsuppdelad statistik inom medarbetarområdet.

Jämställda löner

I jämställdhets- och mångfaldsplanerna ingår att redovisa nämnder och styrelseras lönekartläggning och analys av resultatet. En handlingsplan för jämställda löner ska ingå enligt jämställdhetslagens krav. Handlingsplanen ska beskriva de eventuella lönejusteringar eller åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna har genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan.

I medlingsinstitutets rapport juni 2006 om ”Kvinnors och mäns löner jämförda yrke för yrke” uppges att ”När kvinnors och mäns löner diskuteras i den offentliga debatten nämns ofta att kvinnors löner är 17 procent lägre än mäns, alltså att kvinnors lön är 83 procent av mäns. Uppgiften kommer från den officiella lönestatistiken och avser den genomsnittliga löneskillnaden på hela arbetsmarknaden. Denna lönerelation är i stort sett oförändrad sedan tio år. Inom landstingen är kvinnors löner 29 procent lägre än mäns. I kommunerna är kvinnornas löner 9 procent lägre. För både staten och den privata sektorn är löneskillnaden mellan kvinnor och män 15 procent. I den statistiska redovisningen är lönerna omräknade till heltidslöner. Det innebär alltså att personernas sysselsättningsgrad inte påverkar statistiken.”

Personalstrategiska avdelningen kommer att undersöka hur Stockholms stads lönestatistik ser ut jämfört med övriga kommuner och i relation till landet i övrigt.

Stadsledningskontorets synpunkter och förslag

Stadsledningskontoret föreslår att kommunstyrelsen avslår en granskning och analys av stadens jämställdhets- och mångfaldsplaner. Kraven som finns i nuvarande jämställdhetslag och övriga diskrimineringslagar, kommer att vara inaktuella utifrån den nya sammanhållna diskrimineringslagstiftning som beräknas att träda i kraft under 2008.

För att möta kommande krav bör kommunfullmäktiges riktlinjer för nämnder och styrelser jämslälldhets- och mångfaldsplan ”Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter” Dnr 222/798-2004 uppdateras och anpassas till den nya sammanhållna lagstiftningen och ombudsmannamyndigheten.

Det kan konstateras att jämställdhet och mångfald präglar stadens verksamhet. Det är bra. I den ordinarie uppföljningen i staden följs dessa frågor nära. Det finns väl utvecklad statistik för att följa hur jämställdhet och mångfald fungerar i praktiken, inte bara hur nämnderna planerar.

För att vidmakthålla och förstärka kvaliteten och resultaten av jämställdhets- mångfalds- och antidiskrimineringsarbetet är det angeläget att fortsätta granskningen av såväl planer som resultat. Stadsledningskontoret föreslår att stadens revisorer får ta ställning till en eventuell granskning av nämnder och styrelser jämslälldhets- och mångfaldsplaner.