

Landstingsstyrelsen

LANDSTINGSSTYRELSEN

13-06-18 00022

Motion 2012:26 av Paul Lappalainen (MP) om behovet av att kvalitetssäkra lika rättigheter och möjligheter i Stockholms läns landstings verksamhet

Föredragande landstingsråd: Anna Starbrink

Ärendebeskrivning

Motionären föreslår att landstinget ges i uppdrag att anlita en utomstående konsult för att analysera förekomsten av diskriminering med hjälp av bl.a. diskrimineringskontroller som ett led i förverkligandet av landstingets antidiskrimineringspolicy, både som arbetsgivare och servicegivare.

Förslag till beslut

Landstingsrådsberedningen föreslår landstingsstyrelsen föreslår landstingsfullmäktige besluta

att anse motionen besvarad.

Landstingsrådsberedningens motivering

Stockholms läns landsting bedriver ett ambitiöst jämlikhets-, mångfalds- och jämställdhetsarbete, som omfattar alla våra verksamheter. Arbetet bedrivs ur såväl medborgar- som arbetsgivarperspektiv. Enligt landstingets personalpolicy ska verksamheterna ta tillvara medarbetarnas erfarenheter och kunskaper och värdesätta den mångfald som olika kön, ålder, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning och funktionsnedsättning utgör.

På jämställdhetsområdet har landstinget skrivit under den europeiska jämställdhetsdeklarationen CEMR. Deklarationen behandlar jämställdhet ur en rad olika perspektiv och den handlingsplan som antagits för hur deklARATIONEN kan följas upp revideras vid behov. I linje med CEMR-handlingsplanen har landstinget också anslutit sig till Diversity Charter in Sweden, ett nätverk för utbyte av erfarenheter kring hur man framgångsrikt

SKRIVELSE
2013-06-05

LS 1212-1648

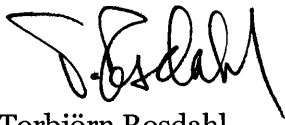
kan arbeta med mångfald i företag och organisationer. Landstinget deltar i Jämställdhetsindex (Jämix) och uppvisar ett gott resultat.

Stockholms läns landsting blev år 2011 först i landet med att införa en hbt-policy som omfattar samtliga verksamheter. Syftet är bland annat att säkerställa att alla som behöver vård får ett bra bemötande – oavsett könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning. Enligt landstingets program ”Mer än bara trösklar”, som syftar till att identifiera och undanröja specifika hinder för personer med funktionsnedsättning, ska varje verksamhet årligen rapportera hur man arbetat med programmet, och vilka resultat som uppnåtts. ESF-projektet ”Din kompetens – vår möjlighet” syftade till att öka kunskaper och minska fördomar mot personer med funktionsnedsättningar med målet att landstinget ska anställa fler personer med funktionsnedsättningar.

Landstingets olika aktiviteter och strategier för att uppnå god jämlikhet och mångfald och motverka kränkande särbehandling utvecklas kontinuerligt, liksom uppföljningen och utvärderingen av dem, med det självklara målet att motverka all slags diskriminering.

Beslutsunderlag

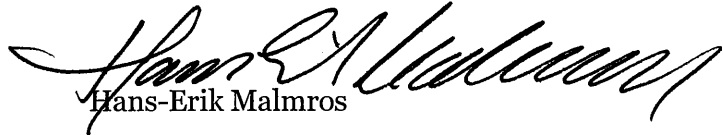
Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 21 maj 2013
Motion 2012:26



Torbjörn Rosdahl



Anna Starbrink



Hans-Erik Malmros

Landstingsstyrelsens förvaltning
Landstingsdirektörens stab

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2013-05-21

LS 1212-1648

Handläggare:
Kajsa Bellander

Landstingsstyrelsen

Ankom Stockholms läns landsting 2013-05-22 LS 1212-1648 Dnr.....

Roteb V

Motion 2012:26 av Paul Lappalainen (MP) om behovet av att kvalitetssäkra lika rättigheter och möjligheter i Stockholms läns landstings verksamhet

Ärendebeskrivning

Motionären föreslår att landstinget ges i uppdrag att anlita en utomstående konsult för att analysera förekomsten av diskriminering med hjälp av bl.a. diskrimineringskontroller som ett led i förverkligandet av landstingets antidiskrimineringspolicy, både som arbetsgivare och servicegivare.

Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 21 maj 2013
Motion 2012:26

Förslag till beslut

Landstingsstyrelsen föreslår landstingsfullmäktige besluta
att anse motionen besvarad.

Förvaltningens förslag och motivering

Sammanfattning

Motionären föreslår att landstinget ges i uppdrag att anlita en utomstående konsult för att analysera förekomsten av diskriminering med hjälp av bl.a. diskrimineringskontroller som ett led i förverkligandet av landstingets antidiskrimineringspolicy. Det finns dock ingen sådan antidiskrimineringspolicy som nämns i motionen i Stockholms läns landsting.

Stockholms läns landsting arbetar strategiskt för att förebygga diskriminering med utgångspunkt i diskrimineringslagen. Landstingets förebyggande arbete mot diskriminering sker främst genom utbildning,

utvecklingsarbete och uppföljning. Uppföljning av arbetet sker bland annat genom medarbetarenkäter för alla anställda inom landstinget.

Bakgrund

Paul Lappalainen (MP) har lämnat en motion om att landstinget bör ges i uppdrag att anlita en utomstående konsult för att analysera förekomsten av diskriminering med hjälp av bl.a. diskrimineringskontroller som ett led i förverkligandet av landstingets antidiskrimineringspolicy, både som arbetsgivare och servicegivare. Det finns dock inte någon sådan antidiskrimineringspolicy som nämns i motionen i Stockholms läns landsting. Ett flertal andra styrande dokument, som är beslutade av landstingsfullmäktige, syftar till att motverka olika former av diskriminering utifrån bland annat kön, ålder, sexuell läggning, etnicitet och funktionsnedsättning.

Motionären föreslår att metoden "situation testing" används för att undersöka om diskriminering förekommer inom landstinget. "Situation testing" är ett sätt att undersöka hur personer med olika bakgrund hanteras i till exempel en anställningsprocess.

Överväganden

Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivaren skyldig att inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter. Inom landstinget finns styrande dokument inom detta område som personalpolicyn, jämställdhetspolicyn, HBT-policyn och "Mer än bara trösklar" som är landstingets program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning.

Inom landstinget arbetar man med jämställdhets- och mångfaldsfrågor främst genom utbildning, utvecklingsarbete och uppföljning. Ett exempel på detta är de jämställdhets- och mångfaldsplaner som upprättas inom varje förvaltning och bolag.

Ett sätt att följa arbetet mot diskriminering är de medarbetarundersökningar som genomförs i landstinget varje år. Där undersöker man bland annat hur personalen upplever förekomsten av diskriminering inom verksamheten. Landstinget deltar även i Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex (JÄMIX) som är ett mått på jämställdhet i en organisation. Landstinget har goda resultat i båda dessa undersökningar.

Landstinget arbetar också för att uppnå mångfald. Ett konkret exempel är det arbete som pågår hos Folktandvården AB som arbetar aktivt för att

uppnå mångfald bland de anställda, med goda resultat. År 2011 var en tredjedel av de anställda i Folk tandvården personer med utomeuropeisk bakgrund.

Ett annat exempel är hälso- och sjukvårdsförvaltningen som skrivit in i sin jämställdhets- och mångfaldsplan att samtliga chefer ska genomgå Stockholms läns landstings certifierad jämlikhets- och jämställdhetsutbildning. Syftet med denna satsning är att bredda kompetensen samt att förebygga diskriminering och särbehandling inom verksamheten.

Motionären föreslår att "situation testing" ska införas i landstinget för att mäta om diskriminering förekommer." Situation testing" är en metod som syftar till att undersöka om det finns diskriminerande strukturer. En undersökning med "situation testing" kan ske genom att två personer som har likadana kvalifikationer, men den ena har svensk bakgrund och den andra utländsk bakgrund, söker samma jobb. Metoden kan även användas för att undersöka om män respektive kvinnor med likvärdiga meriter hanteras olika i en rekryteringsprocess. Metoden är dock kritiserad för att ofta ge otydliga resultat vilket framkommer i till exempel Statens offentliga utredning 2006:060 "På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund".


Med hänvisning till ovanstående anser förvaltningen att motionen kan anses besvarad.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Beslutet har inga ekonomiska konsekvenser.

Miljökonsekvenser av beslutet

I enlighet med landstingets Miljöpolitiska program 2012-2016 har hänsyn till miljön beaktats och slutsatsen är att det inte är relevant med en miljökonsekvensbedömning i detta ärende.



Toivo Heinsoo
Landstingsdirektör

2012-26
Rokel J

Motion av Paul Lappalainen (MP) om behovet av att kvalitetssäkra lika rättigheter och möjligheter i Stockholms Läns Landstings verksamhet

Inför kvalitetskontroller på Stockholms antidiskrimineringsarbete

Alla partier i landstingsfullmäktige anser att de är emot diskriminering. Landstinget i sig har flera policys som tar ställning mot alla former av diskriminering. Det är bra. Viljan är tydlig.

Samtidigt tenderar många att tro att det är "de onda" som diskriminerar - inte vi som är goda. Därmed är det lätt att jag tror att jag agerar i enlighet med en välmenande policy. Alltför ofta innebär detta att det saknas system för att följa upp huruvida sådana policys efterlevs. Det svåra är inte att vara emot diskriminering. Det svåra är hur man ska agera, dels för att förebygga, dels när det har skett. En början ligger i att testa (och kvalitetssäkra) huruvida landstingets verksamheter lever upp till våra policys och målsättningar.

Det är idag oklart hur landstingets antidiskrimineringspolicy ska omvandlas från ord till handling. Det har mer eller mindre antagits att i och med att policyn finns, lever förvaltningarna upp till målen. I varje fall har man inte testat efterlevnaden. Samtidigt finns det naturligtvis många som redan förstår att diskriminering även inom våra förvaltningar är eller kan vara ett problem. Utvecklingen på sjukhuset i Södertälje under 2009/2010 är ett tydligt exempel. Förnekelsen verkar ha varit den rådande teman - i synnerhet inledningsvis.

Det är dags att analysera om indikationer på problem med diskriminering förekommer i landstingets roll som arbetsgivare eller serviceorgan. En metod för att undersöka diskriminering är *situation testing* eller praktikprovning. Ett exempel är att använda en "invandrare" och en "svensk" med liknande kvalifikationer som sökte samma jobb och se om det finns skillnader i vem som erbjuds jobbet. Den har tidigare använts bl.a. av en tidning i Sverige och det blev uppenbart att den med en annan etnisk bakgrund ratades oftare än den med svensk bakgrund. Metoden har även använts i Sverige av bland annat ILO (Internationella arbetsorganisationen) och Integrationsverket samt forskare på svenska universitet. Från forskning är det tydligt att diskriminering förekommer trots anti-diskrimineringspolicys.

Inom näringslivet testar företagen kvaliteten i sina policys med liknande metoder. Avsikten är att erhålla och behålla kundernas förtroende. På ett liknande sätt är det viktigt att landstinget kan förtjäna och behålla Stockholmläns förtroende.