

## **Bilaga 3 till kommunfullmäktiges protokoll 2004-10-18 § 8**

Svar på interpellation (Nr. 2003:110) av Abit Dunder (fp) angående diskriminering av arbetssökande med utländsk bakgrund.

Abit Dunder har ställt följande frågor till mig.

Vilka konkreta åtgärder kommer borgarrådet att ta för att förebygga att det som hände Yalda Rami inte upprepas?

Vilka åtgärder planeras för att förebygga diskrimineringen av individer med utländska namn som söker arbete i Stockholms stad?

Jag vill med anledning av ovanstående frågor anföra följande.

Ingen som söker arbete i Stockholms stad ska diskrimineras. Enligt lag är det förbjudet att diskriminera på grund av etnisk bakgrund, sexuell läggning, ålder, kön, funktionshinder eller annat.

### **Begreppet mångfald**

I Stockholms stad definieras begreppet mångfald i huvudsak på följande sätt: Arbetsklimatet i stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och kunskap om olikheter. Mångfalden i form av olikheter i kompetens, erfarenhet, bakgrund och andra personliga förutsättningar, är en styrka som staden aktivt ska ta tillvara. Forskningen visar att vi både mår och presterar bättre i blandade grupper. Mångfalden är en jämlikhetsfråga som utgår från alla människor lika värde och avser rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhälle och arbetsliv. Ingen ska diskrimineras på grund av kön, etniskt ursprung, ålder sexuell läggning, funktionshinder eller annat. (Ur Stockholms stads Personalpolitiska strategi år 2001.)

### **Stockholms stad är en mångfaldsstad**

Stockholm är en stad med en heterogen befolkning sammansatt av kvinnor och män, från olika samhällsklasser, med olika etniska bakgrunder, i alla åldrar, med olika sexuell läggning, utan eller med funktionshinder. Detta ska avspeglas i sammansättningen av de medarbetare som arbetar i staden. Därför ska de åtgärder staden vidtar inte bara handla om att förhindra diskriminering utan i huvudsak vara att bedriva ett aktivt mångfaldsarbete. Jag menar att varje medarbetares individuella mångfald måste ses som en verklig tillgång.

### **Analys av problem**

Stadens diskrimineringsfunktionär visar i sin rapport från år 2003 på olika former av diskriminering som anställda och arbetssökande stött på i Stockholms stad. Det har handlat om kön, etnisk diskriminering, diskriminering på grund av funktionshinder och den psykosociala arbetsmiljön.

Stockholms stad, liksom många andra arbetsgivare, har ännu inte kommit tillräckligt långt i dessa frågor. Det beror bland annat på brister i kunskap om arbetsrättsjuridik, rådande lagar och förordningar samt tillämpningen av dessa. Det kan även handla om bristande insikt om de normer och värderingar som påverkar våra val och handlingar.

### **Åtgärder**

Förmågan att klara personal- och kompetensförsörjningen i framtiden är avgörande för Stockholms stads möjligheter att tillgodose medborgarnas behov. Under de närmaste åren kommer en stor andel av stadens anställda att gå i pension och behovet av nyrekrytering ökar. Fram till år 2010 behöver staden nyrekrytera 20 % av vår personal bland annat på grund av demografiska förändringar vilket gör att konkurrensen om arbetskraften kommer att bli hård.

Staden kommer att behöva se till:

- att arbetslösheten (över konjunkturcykeln) kan bibehållas på en låg nivå samt att antalet personer som står utanför arbetsmarknaden inte ökar,
- att antalet sjukskrivna fortsätter sjunka och den uppåtgående trenden för förtidspensionerade bryts samt
- att förvärvsfrekvensen bland utomnordiska invandrare ökar.

Stockholms stad måste bli en än mer attraktiv, och samtidigt insiktsfull, arbetsgivare. Därför är arbetet med att motverka diskriminering och verka för en förbättrad rekryteringsprocess avgörande. Staden måste aktivt arbeta med att värdesätta och hantera mångfald i organisationen. I slutändan handlar det om kvaliteten inom stadens verksamheter och bemötandet gentemot brukare och medarbetare. Nedan följer några exempel på pågående och planerade konkreta åtgärder.

- Inom ramen för kompetensfonden pågår och planeras en rad projekt:
  - Utvecklingsgrupper ledda av utbildade samtalsledare ska erbjudas alla enhetschefer i staden.
  - Seminarier - inriktad på de frågor som rör just enhetscheferns rollen.
  - En modell för "chefskörkort" utreds och ska prövas.
  - Utbildning i arbetsrätt och arbetsmiljö.
  - Utveckling av mentorskap och nätverk över verksamhetsgränserna.
  - Insatser för att öka mångfalden i arbetslivet.
  - Seminarier med mera för erfarenhetsspridning.
- I Stockholms stad har det under 2003 gjorts försök med oidentifierade ansökningshandlingar på gatu- och fastighetskontoret. Erfarenheten av att rekrytera med denna metod har visat att det fungerar vid första urvalet av sökande till anställningen. Dock har ännu ingen formell utvärdering gjorts av projektet som kommer att fortsätta även under 2004.
- Konferensen "Att leda mångfald" genomfördes hösten 2003 och närmare 500 chefer deltog.

Stockholms stads personalpolitiska avdelning (PPA) har en viktig funktion att fylla, bland annat i sitt arbete med att ta fram, analysera, utvärdera och sprida erfarenheter så att dessa kommer organisationen till del. PPA planerar att göra försök med en rekryteringsmetod som ska svara upp mot våra krav på att motverka all form av diskriminering. Försöket väntas vara klart under hösten 2004.

Med dessa ord anser jag interpellation nr. 110 från Abit Dundar besvarad.

2004-05-03

Leif Rönngren  
Personalborgarråd