

Handläggare
Ulrika Klemets
Telefon: 08-508 09077**Till**
Norrmalms stadsdelsnämnd

Svar på skrivelse från Shadi Larsson m.fl. (Mp) om Allt för få chefer med utrikes bakgrund.

Förvaltningens förslag till beslut

Skrivelsen besvaras med stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.

Christina Rapp Lundahl
stadsdelsdirektör

Sammanfattning

Shadi Larsson och Barbro Borg (Mp) har inkommit med en skrivelse till stadsdelsnämnden. Miljöpartiet yrkar att stadsdelsförvaltningen snarast möjligt, dock senast den sista oktober 2013, tar fram ett policydokument med en handlingsplan som beskriver hur man aktivt skall arbeta för en procentuell ökning av antalet chefer med utrikes bakgrund

Förvaltningen anser att det är av yttersta vikt att det alltid är kompetens som styr valet av kandidater vid rekrytering. Förvaltningen anser dock att om ytterligare ett styrdokument tillförs de redan befintliga riskerar styrningen att bli oklar. I kommande arbete med Verksamhetsplan för 2014 finns möjligheter att förtydliga, lägga till mål eller aktiviteter för att öka mångfalden.

Ärendet beredning

Ärendet har beretts inom administrativa avdelningen.

Bakgrund

Shadi Larsson och Barbro Borg (Mp) har inkommit med en skrivelse till stadsdelsnämnden angående att det finns alltför få chefer med utrikes bakgrund anställda inom Norrmalms stadsdelsförvaltning.

Miljöpartiet yrkar att stadsdelsförvaltningen snarast möjligt, dock senast den sista oktober 2013, tar fram ett policydokument med en handlingsplan som beskriver hur man aktivt skall arbeta för en procentuell ökning av antalet chefer med utrikes bakgrund

Stadsdelsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 23 maj 2013 att överlämna skrivelsen till förvaltningen för beredning. Skrivelsen bifogas.

Förvaltningen svar

Förvaltningen anser att det är av yttersta vikt att all kompetens tas tillvara hos alla medarbetare och att vid rekrytering anställa de bästa kandidaterna oavsett bakgrund. Det är bekymmersamt med den låga representationen av utrikes födda chefer och manliga chefer bland förvaltningens chefer.

I samband med beslut om nämndens verksamhets plan för 2013 fattades också beslut om Plan för jämställdhet och mångfald samt rutin för kränkande särbehandling. I enlighet med planen och stadens personalpolicy ska alla arbetsplatser präglas av jämställdhet och mångfald. För Stockholms stad som stor arbetsgivare och i kraft av de verksamheter som staden utför, är det särskilt viktigt att alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om anställningsförhållanden och anställningsvillkor. Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker.

Planen för jämställdhets och mångfald innehåller också aktiviteter/åtgärder som alla chefer ska genomföra.

De aktiviteter som avser rekrytering är:

- Vid rekrytering kalla sökanden med erforderlig kompetens oavsett etnisk bakgrund, religion/annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder och funktionshinder.

- Vid nyanställning där sökanden har lika meriter och lämplighet eftersträva att anställa sökanden av det underrepresenterade könet.
- Vid rekryteringsbehov ska följande eller motsvarande formulering användas i jobbannonsen: *"Vi vill uppmuntra både kvinnor och män att söka våra lediga arbeten"*.

I samband med verksamhetsberättelsen för 2013 kommer aktiviteterna att följas upp.

I oktober kommer en utbildning i kompetensbaserad/diskrimineringsfri rekrytering att hållas för alla chefer i förvaltningen.

Förvaltningen anser att det i dagsläget finns en medveten styrning som syftar till att öka mångfalden både bland chefer och medarbetare. Att tillföra ytterligare ett styrdokument vid sidan av Plan för jämställdhet och mångfald och Verksamhetsplanen riskerar att göra styrningen oklar. Det finns möjlighet att i Verksamhetsplan för 2014 förtydliga, lägga till mål eller aktiviteter för att öka mångfalden.