

Bilaga 2 till kommunfullmäktiges protokoll 2006-02-06 § 3

Svar på interpellation (nr 22) från Kristina Axén Olin(m) om rekrytering av kvinnliga chefer

I en interpellation ställer Kristina Axén Olin (m) följande frågor till mig angående rekrytering av kvinnliga chefer:

1. Varför har så få kvinnor rekryterats till förvaltnings- och bolagschefsposterna under innevarande mandatperiod?
2. Anser vänstermajoriteten att män är bättre lämpade för chefsposter eftersom man rekryterar så få kvinnor till dessa tjänster?
3. Varför bryter majoriteten mot de regler som gäller för rekrytering i staden?
4. Planerar staden att vidta några konkreta åtgärder för att få mer balans mellan könen i rekryteringsprocessen framöver?

Som svar vill jag anföra följande:

När jag har tittat på statistik över chefsrekryteringar under den förra borgerliga mandatperioden samt den nuvarande mandatperioden kan jag konstatera att det har varit en jämnare spridning mellan män och kvinnor vad gäller rekrytering av förvaltningschefer jämfört med rekrytering till bolagschefer. Jag tvingas dock konstatera att både den förra och den nuvarande majoriteten misslyckats vad gäller jämställdheten vid rekrytering av bolagschefer. Den förra majoriteten rekryterade 8 bolagschefer, varav 2 kvinnor. Den nuvarande majoriteten har rekryterat 6 bolagschefer, alla män. Jag instämmer givetvis med Kristina Axén Olin att detta inte är bra.

När vi använder oss av rekryteringskonsulter vid chefsrekryteringar framhåller vi alltid i kravprofilen att vi vill lyfta fram kvinnliga sökande. Nämnas kan den pågående rekryteringen till en permanent chef vid markkontoret där vi mycket medvetet arbetar med att rekrytera en kvinna. Tyvärr är det i vissa branscher väldigt få kvinnor som söker de högsta chefstjänsterna vilket försvårar möjligheterna att hitta kvinnor med rätt kompetens. Min uppfattning är att det krävs en långsiktig strategi för att öka andelen kvinnor bland bolags- men även fackförvaltningscheferna. Basen måste breddas och chefsämnen identifieras och ges kompetensutveckling. De chefsförsörjningsprogram som hittills har genomförts har givit ett bra resultat och ett nytt chefsförsörjningsprogram planeras att starta våren 2006. Redan under innevarande år startas ett chefsförsörjningsprogram på bolagssidan, med hälften män och hälften kvinnor som deltagare. De mentorsprogram som staden genomför för unga och för personer med utländsk bakgrund tillsammans med projektet Mentorbanken, med finansiering från Kompetensfonden, är också värdefulla i sammanhanget då de ger goda möjligheter att stödja människor som vill få ledaruppdrag.

Självklart ska vi inte bryta mot några regler som gäller för rekrytering och jag anser definitivt inte att män är bättre lämpade än kvinnor att vara chefer. Sammanfattningsvis kan jag inte göra annat än att instämma med interpellanten att vi har misslyckats vad gäller att rekrytera lika många kvinnor som män till de högsta chefsposterna i staden och detta är något jag givetvis har för avsikt att försöka förändra och förbättra! Stadens högsta chefer speglar ej heller den etniska mångfalden som finns bland stadens övriga medarbetare. Att ändra på detta är också en stor och angelägen chefsförsörjningsuppgift.

Stockholm 2005-06-20

Roger Mogert

Kultur-, arbetsmarknads- och personalroteln