

Bilaga 8 till kommunfullmäktiges protokoll 2002-09-23 § 13

Borgarrådet Ewa Samuelssons (kd) svar på interpellation 2035/02 av Yildiz Kafkas (mp) om icke-diskriminerande anställningsförfarande.

Jag ser mycket allvarligt på den diskriminering som sker i samhället, inte minst i arbetslivet. Under de senaste fyra åren har Stockholms stad arbetat hårt för att motverka diskriminering och främja integration. Inte minst har vi arbetat för att detta ska få genomslag i vår roll som arbetsgivare. Den som arbetar i Stockholms stad ska vara anställd på sin personliga kompetens och lämplighet. Vilket ursprungsland man har, vilket kön man tillhör eller vilken sexuell läggning man har ska inte påverka möjligheten att få ett arbete. Vi har även fört upp problemet med åldersdiskriminering i arbetslivet på dagordningen. För att motverka och ingripa mot diskriminering inom stadens verksamheten har vi i mitt parti dessutom tagit initiativ till inrättandet av en särskild diskrimineringsfunktionär för stadens anställda.

Att ingen diskriminering ska ske vid anställning gäller naturligtvis oavsett om man söker arbete här hos oss i Stockholms stad eller någon annanstans. Om vi som kommunal arbetsgivare sköter oss i detta avseende är det dock inte bara bra för oss internt. Jag menar att vår storlek som organisation även ger oss en möjlighet att vara stilbildande för andra.

Yildiz Kafkas ställer följande frågor i sin interpellation:

1. Vilken är Din förklaring till att det är så svårt för invandrare med akademisk utbildning och erfarenhet att få anställning som motsvarar dessa meriter?
2. Anser Du att det arbete som bedrivs i staden för tillfället är verkningsfullt mot diskriminering vad anställning?
3. Är du beredd att pröva avkodifiering som metod i staden för att se om det har någon positiv effekt.

Som svar vill jag anföra följande:

1. Jag anser att en del finns ett antal olika delförklaringar som samverkar till att tidigare akademisk kompetens och annan yrkeserfarenhet hos invandrare ofta utnyttjats dåligt på den svenska arbetsmarknaden. Dels handlar det om klockren diskriminering där arbetsgivaren (mer eller mindre öppet) bestämt sig för att sökanden med till exempel utländsk bakgrund inte ska få jobbet. Sedan handlar det också om ett grundfel i svensk statlig arbetsmarknadspolitik där man i princip krävt att man ska lära sig svenska först och sedan börja arbeta. Detta har särskilt drabbat människor med akademiska yrken där språkraven ställts väldigt högt. Självklart ska man få hjälp att lära sig svenska. Men den bästa svensktäningen sker på arbetsplatsen och därför ska man kunna arbeta eller ha en arbetsplatspraktik samtidigt som man studerar svenska. Vi har arbetat hårt med att genomföra detta. Ytterligare en komplikation är det osmidiga och framförallt långsamma valideringssystem för examina från andra länder som vi har i Sverige. Det finns vissa examina där utbildning och även det praktiska arbetet skiljer sig mycket mellan olika länder. Men för det mesta kan exempelvis en ingenjör, arkitekt eller läkare med sin utbildning fullgjord i ett annat land än Sverige göra sitt arbete lika bra här som kollegor utbildade i Sverige. Att därför s.a.s. få sin utländska examen "validerad" borde gå fortare än nu.

2. Jag anser att vi i Stockholms stad under de senaste fyra åren blivit bättre på att åtgärda diskriminering både vid rekrytering och på våra arbetsplatser i övrigt. Det finns dock fortfarande mycket kvar att göra. Bland annat måste vi på olika sätt stimulera att en större andel invandrare rekryteras som chefer till våra verksamheter. Framförallt chefer och arbetsledare bör också få kontinuerlig internutbildning i hur diskriminering kan åtgärdas och helst förebyggas.
3. Ja, avkodifiering bör provas. Precis som det kan vara bra att vid chefsrekryteringar oftare ta hjälp av objektiva utomstående rekryterare. Rekryterare som i sitt uppdrag till exempel kan få med att vi gärna ser sökande med invandrarbakgrund till den aktuella sortens befattning.

2002-09-18

Ewa Samuelsson