

**Utlåtande 2005:81 RV (Dnr 201-226/2002)**

## **Metod att motverka diskriminering vid arbetskraftsrekrytering i staden**

**Motion av Anita Habel (v) (2002:3)**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande Motion (2002:3) av Anita Habel (v) om metod att motverka diskriminering vid arbetskraftsrekrytering i staden anses besvarad med vad föredragande borgarråd anför i utlåtandet.

**Föredragande borgarrådet Roger Mogert** anför följande.

### *Bakgrund*

Anita Habel (v) har i en motion (2002:3) föreslagit att kommunfullmäktige beslutar att utreda möjligheterna att ta fram ett system för anonymiserande av anställningsansökningar i syfte att minimera risken för diskriminering av personer med utländsk bakgrund samt ställa krav på motsvarande förfaringssätt hos de entreprenörer som anlitas.

### *Remisser*

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret och integrationsnämnden.

*Stadsledningskontorets* uppfattning är att det är bättre att förebygga etnisk diskriminering genom att påverka attityder och beteenden samt öka kunskapen hos stadens rekryterande chefer än att införa en metod för anonymisering av ansökningshandlingar.

*Integrationsnämnden* anser att de befintliga rekryteringsrutiner som finns i staden bör ses över. Ett system för anonymisering av anställningsansökningar kan vara en av flera framkomliga vägar för att minimera risken att personer med utländsk bakgrund utsätts för diskriminering vid ett anställningsförfarande.

### *Mina synpunkter*

Stockholm är en stad präglad av mångfald, vilket även ska avspeglas i sammansättningen av de medarbetare som arbetar inom staden. Därför ska de åtgärder staden vidtar inte bara handla om att förhindra diskriminering, utan vara ett steg i att bedriva ett aktivt mångfaldsarbete. Staden måste därför arbeta med att värdesätta och hantera mångfald i organisationen.

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 sin personal. Då tillgången på arbetskraft enligt demografiska beräkningar minskar på grund av en krympande ungdomsgeneration kommer konkurrensen om arbetskraften att bli hård. Förmågan att klara personal- och kompetensförsörjningen i framtiden är avgörande för Stockholms stads möjligheter att tillgodose medborgarnas behov.

Att etnisk diskriminering är ett förekommande fenomen vid anställningsförfaranden på den svenska arbetsmarknaden är ett bevitnat faktum. Idén med oidentifierade ansökningshandlingar är att ett utländskt namn inte ska stjälpa någons möjligheter att komma till en anställningsintervju.

Metoder med oidentifiering av ansökningshandlingar har testats av flera svenska kommuner. Även inom Stockholms stad har det gjorts försök med oidentifierade ansökningshandlingar på en förvaltning. Erfarenheten av att rekrytera med denna metod har visat att det fungerar vid första urvalet av sökande till anställningen. För att göra ansökningshandlingar anonymiserade krävs dock att stor mängd information tas bort och ett beslut om anställning tas sällan förrän efter en anställningsintervju. Har den som rekryterar fördomar är det tänkbart att arbetssökande gallras bort vid det stadiet trots att de har lyckats ta sig till intervju. I ett långsiktigt perspektiv måste vi därför satsa på att öka kunskapen hos våra rekryterande chefer i staden och jobba aktivt mot diskriminering på det sättet.

Staden har nyligen påbörjat det s.k. Sprint-projektet, som bygger på ett medvetet, systematiskt arbete mot diskriminering. Metoden används vid rekryteringsprocesser och innebär kortfattat att man aktivt arbetar med att oidentifierad information såsom kön, ålder och etnicitet inte ska ha någon inver-

kan på vem som rekryteras till en tjänst. Efter att denna metod har utvärderats vet vi om det är en framgångsrik väg att gå.

Såsom stadsledningskontoret påpekar så skulle det krävas en omfattande administrativ insats för att göra nya och anonyma meritsammanställningar på förvaltningarna och även om jag instämmer med motionären om att det kan vara värt att prova anonymiserade anställningsförfaranden så är det naturligtvis bättre om diskriminering kan motverkas på annat sätt, såsom att öka kunskapen hos stadens rekryterande chefer och genom att påverka attityder och beteenden. Anonymiserade anställningsförfaranden kan dock vara en metod bland andra för att motverka diskriminering vid rekrytering inom staden på kortare sikt.

Beträffande upphandlingar har kommunfullmäktige nu fattat beslut om en antidiskrimineringsklausul vid upphandlingar. Syftet är att markera att diskriminering inte accepteras och att säkerställa att skattemedel inte kommer företag och andra organisationer till del om de bryter mot gällande diskrimineringslagstiftning.

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Reservation** anfördes av borgarråden *Kristina Axén Olin och Sten Nordin* (båda m) och *Jan Björklund* (fp) enligt följande.

Vi föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att

1. utreda möjligheterna att ta fram ett system för anonymiserande av anställningsansökningar i syfte att minimera risken för diskriminering
2. därutöver anföra.

Den senaste tidens uppmärksamhet har visat på problematiken att personer med utländsk bakgrund inte ens blir kallade till anställningsintervjuer. En del personer har blivit rekommenderade att byta till mer svenskklingande namn och har också hörsammat det. De flesta vill av fullt förståeliga skäl inte gå så drastiskt till väga. Namnet är ju nära sammanknipat med identiteten.

Stockholms stad har som en av landets största arbetsgivare ett ansvar att vara förebild och därför verka för en utökad mångfald i stadens verksamheter. Många personer av utländsk härkomst kan vittna om att de blivit diskriminerade i samband med rekrytering såväl hos offentliga arbetsgivare som hos privata. Även inom staden har diskriminering förekommit och minst en stadsdel har fått betala skadestånd till en person med annan kulturell bakgrund som ej blivit erbjuden arbete trots erforderlig kompetens.

All rekrytering skall ske utifrån ett professionellt arbetssätt och kompetensen i förhållande till ansökningskraven skall vara avgörande för anställning. Den etniska bakgrunden kan vara en ytterligare tillgång för verksamheterna.

Mångfaldsarbetet är både prioriterat och fastlagt skriver stadsledningskontoret, men det räcker inte. Det är därför av största vikt att staden provar olika rekryteringsinsatser för att minska diskrimineringen i stadens verksamheter. Aidentifiering av ansökningshandlingar är ett konkret sätt att komma vidare varför en utredning om möjligheterna med att ta fram ett sådant system samt ett försök bör genomföras. Att därutöver hos chefer och medarbetare synliggöra och väcka kunskap om egna attityder och värderingar är ett långsiktigt arbete som skall fortgå över tid.

**Kommunstyrelsen** delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande

Motion (2002:3) av Anita Habel (v) om metod att motverka diskriminering vid arbetskraftsrekrytering i staden anses besvarad med vad föredragande borgarråd anför i utlåtandet.

Stockholm den 20 april 2005

På kommunstyrelsens vägnar:  
ANNIKA BILLSTRÖM

Roger Mogert

*Kerstin Tillkvist*

**Reservation** anfördes av *Kristina Axén Olin*, *Sten Nordin* och *Kristina Alven-dal* (alla m), *Lotta Edholm* och *Ann-Katrin Åslund* (båda fp) och *Ewa Samuelsson* (kd) med hänvisning till reservationen av (m) och (fp) i borgarrådsberedningen.

## ÄRENDET

Anita Habel (v) har i en motion (2002:3) föreslagit att kommunfullmäktige beslutar att utreda möjligheterna att ta fram ett system för anonymiserande av anställningsansökningar i syfte att minimera risken för diskriminering av personer med utländsk bakgrund, samt ställa krav på motsvarande förfaringssätt hos de entreprenörer som anlitas.

## REMISSER

Motionen har för synpunkter remitterats till stadsledningskontoret (personalpolitiska avdelningen) samt integrationsnämnden.

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande, daterat den 16 april 2002, har i huvudsak följande lydelse.

Enligt stadens rekryteringsstrategier (juni 2001) är förmågan att klara personal- och kompetensförsörjningen i framtiden avgörande för stadens 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. Då tillgången på arbetskraft enligt demografiska beräkningar minskar p.g.a. en krympande ungdomsgeneration kommer konkurrensen om arbetskraften att bli hård. Detta innebär att personer med utländsk bakgrund är en av våra viktigaste målgrupper för rekrytering.

Inte minst för Stockholms stads verksamheter är mångfald i olika former en viktig fråga, vilket betonas i det personalpolitiska programmet. Då många av våra invånare har en skiftande etnisk bakgrund är det önskvärt att detta avspeglas även bland vår personal. Inom omsorgen om äldre och funktionshindrade, liksom förskola/skola, har man länge känt av rekryteringssvårigheterna. Vårdutbildning på gymnasiet lockar t ex allt färre ungdomar.

Enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet ska arbetsgivaren verka för att personer med olika etnisk tillhörighet ges möjlighet att söka lediga anställningar och att de behandlas på samma sätt som en person med svenskt ursprung. Det är stadens skyldighet att utbilda sina rekryterande chefer om innehåll i och tillämpning av denna lagstiftning. Sådan utbildning sker på förvaltningar och bolag liksom på central övergripande nivå. Planering pågår för att genomföra seminarier för stadens chefer i syfte att öka professionalismen i rekryteringsarbetet. Ett brett samarbete om mångfald och jämställdhet utvecklas också i ett nätverk med 60 representanter från förvaltningar och bolag. Målet för detta mångfaldsarbete är att skapa en öppen attityd i staden mot alla människor oberoende av etnisk bakgrund, religion, sexuell läggning, fysiskt eller psykiskt funktionshinder och kön. Vi vill genom kun-

skaper och påverkan utveckla våra metoder för rekrytering och anställning, som leder till mångfald och rätt kompetens bland vår personal.

Hur rekryteringsarbetet genomförs på våra arbetsplatser kan i viss mån avläsas av antalet tvister inom staden och ärenden hos stadens diskrimineringsfunktionär, som berör Stockholms stads arbetsplatser. Under 2001 handlades en tvisteförhandling i staden avseende påstådd etnisk diskriminering i samband med rekrytering. Tvisteförhandlingen avslutades i enighet om att det inte funnits någonting, som styrkt misstanke om etnisk diskriminering. Under år 2000 kontaktade 15 anställda stadens diskrimineringsfunktionär (DF), varav merparten ärenden gällde diskriminering vid internrekrytering. Motsvarande siffra för 2001 var 8 anställda (6 kvinnor och 2 män), vilket innebär en minskning av antalet ärenden. En förklaring till detta är enligt DF de starkt ökade utbildnings- och informationsinsatserna.

Stadsledningskontoret bedömer att det inte är rätt väg att gå att införa anonymisering av ansökningar till lediga anställningar. En ansökan kan bara till en viss del göras anonym genom att namnet ersätts med ett registreringsnummer. Vid urval inför intervjuer granskas också handlingar med uppgifter om bakgrund, utbildningar på högskolor o.d.. Namnet återfinns på betyg och intyg. Det är ju först efter detta led, som beslut fattas om vem som ska anställas. För att göra nya och anonyma meritsammanställningar skulle krävas en administrativ insats på förvaltningarna, som man idag inte disponerar. Ansvar för rekrytering är på många förvaltningar delegerat till enhetschefer långt ut i organisationen utan administrativ assistans.

En tydlig inställning bland stadens personalchefer är att det är bättre att arbeta på lång sikt med att skapa positiva attityder och öppenhet i stället för att införa nya begränsande regler. Vid en av stadens förvaltningar fanns tidigare planer för att pröva en mer omfattande anonymisering av ansökningsförfarandet men förslaget tillämpas inte i praktiken. Enligt uppgift från DO och Svenska kommunförbundet har endast en liten svensk kommun planerat att införa ett liknande system.

Enheten för upphandling och konkurrens inom stadsledningskontoret arbetar med ett förslag till riktlinjer inför upphandling av externa leverantörer. Man kommer att kräva att leverantörerna tillämpar gällande lagar och förordningar, vilket bl.a. innebär att man också förväntas följa lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Stadsledningskontorets uppfattning är att det är bättre att förebygga etnisk diskriminering genom att påverka attityder och beteenden samt öka kunskapen hos stadens rekryterande chefer än att införa en metod för anonymisering av ansökningshandlingar.

**Integrationsnämnden** beslutade den 26 mars 2002 att som svar på remissen överlämna och åberopa förvaltningens tjänsteutlåtande.

*Reservation* anfördes av *Anita Habel* (v) till förmån för eget förslag med följande lydelse.

att bifalla motionen,  
att i övrigt som svar på remissen överlämna och åberopa förvaltningens tjänsteutlåtande samt att därutöver anföras följande:

En översyn av befintliga rekryteringsrutiner i staden är att anse som positivt står inte i motsatsförhållande till motionens innehåll. Anonymiseringsförfarandet för anställningsansökningar är en metod att motverka den diskriminering som trots lagstiftning förekommer inom såväl offentlig som privat sektor. Att anonymisera anställningsansökningar kan leda till att arbetsgivare i högre grad tar hänsyn till personers meriter och lämplighet och till exempel inte undviker att kalla till anställningsintervju på grund av ett utländskt namn.

Det har förekommit att privata personaluthyrningsföretag enligt principen "kunden har alltid rätt" endast har skickat svenskfödd arbetskraft till ett företag som begärt detta. Att de entreprenörer staden anlitar förbinder sig att utveckla och tillämpa metoder mot diskriminering på samma sätt som Stockholms stad är därför mycket viktigt.

**Integrationsförvaltningens** tjänsteutlåtande, daterat den 21 februari 2002, har i huvudsak följande lydelse.

Flera rapporter vittnar om att arbetssökande med utländsk bakgrund har svårt att få tillträde till arbetsmarkanden. Statistik från Utrednings- och Statistikkontoret (USK) visar den 31 oktober 2001 att arbetslösheten, i procent av befolkningen 18-64 år, i stadsdelar där andelen invånare till stor del består av människor med utländsk bakgrund, är högst i staden. Rinkeby toppar med en arbetslöshet på 4,0 % följd av Kista på 3,9% och Skärholmen med 3,4%.

Stockholms stad är en av länets största arbetsgivare och i PM som Personal- och kvalitetsutskottet godkände vid sammanträdet den 20 juni 2001, angående rekryteringsbehovet i staden, står att läsa att kommunen står inför ett stort rekryteringsbehov. Speciellt inom förskola/skola och inom äldreården är rekryteringsbehovet stort och behovet av administratörer ökar markant från år 2005. Fram till år 2010 behöver 20 procent av stadens personal nyrekryteras (Personalpolitiska avdelningen Dnr 214-794/2001).

Vidare står det: *Arbetskraftsdeltagandet bland personer med utländsk bakgrund är i genomsnitt 70 procent, enligt Kommunförbundet. Om arbetskraftsdeltagande bland dessa ökar till samma nivå som övriga befolkningen, så skulle ytterligare drygt 200 000 personer finnas i arbetskraften 2015. En ökad mångfald bland stadens anställda, speglar dessutom på ett bättre sätt mångfalden bland kommunens invånare.*

Det finns därmed framtida möjligheter att dels bryta en negativ trend för personer med utländsk bakgrund genom att staden aktivt arbetar med denna grupp som rekryteringsbas och samtidigt täcka det rekryteringsbehov staden snart står inför.

En annan aspekt som förvaltningen önskar framhäva är vetskapen om att det i lag inte är tillåtet att diskriminera. Som arbetsgivare har Stockholms stad ansvar för att se till att de som söker arbete i kommunen behandlas på lika villkor oberoende av etnisk bakgrund, kön, sexuell läggning, fysisk eller psykiskt handikapp.

Det finns flera arbetsrättsliga instrument mot diskriminering, varav de fyra omfattande lagarna mot diskriminering i arbetslivet på grund av kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning samt funktionshinder ska skydda arbetstagare och arbetssökande mot diskriminering från en arbetsgivare. Alla arbetsplatser och arbetsgivare, oberoende av storlek, omfattas av lagarna, och samtliga anställda, oberoende av anställningsform, omfattas också..

Diskriminering innebär att handlingsutrymmet och valmöjligheterna för en individ/individer begränsas och upplevs oftast som någon form för särbehandling. Etnisk diskriminering innebär att man utsätts för ogynnsam särbehandling på grund av sin etniska tillhörighet. Det kan till exempel vara att man inte blir kallad till jobbintervju på grund av sitt utländska namn, trots att alla meriter och krav uppfylls.

Ur Diskrimineringsfunktionärens rapport från år 2000 kan vi hämta information som visar att personer som sökt arbete i staden har upplevt att de blivit utsatt för etnisk diskriminering vid anställningsförfarandet.

32 personer kontaktade Diskrimineringsfunktionären under år 2000 med ärenden som rörde Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. 15 personer var anställda i Stockholms stad och 5 personer sökte arbete i Stockholms stad. 12 personer var medborgare eller brukare i Stockholm eller i annan kommun.

I det reviderade integrationsprogram som fullmäktige antog 1 oktober 2001 är ett av målen att diskriminering av anställda eller medborgare på grund av etnisk bakgrund, religion, fysiskt eller psykiskt funktionshinder, kön eller sexuell läggning inte ska förekomma i av staden finansierad verksamheter.

Integrationsförvaltningen gör bedömningen att de befintliga rekryteringsrutiner som finns i staden bör ses över. Ett system för anonymisering av anställningsansökningar kan vara en av flera framkomliga vägar för att minimera risken att personer med utländsk bakgrund utsätts för diskriminering vid ett anställningsförfarande.

Ett problem som förvaltningen samtidigt önskar att poängtera är svårigheten att komma åt de mångbottnade mekanismer som ligger till grund för att diskriminering av personer med utländsk bakgrund uppstår.

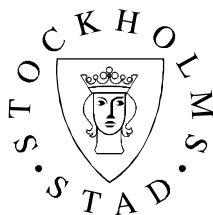
Förklaringar kan exempelvis härröra frågor om värderingar, xenofobi, kategorisering, organisationskultur, maktstrukturer och ekonomi. Ett diskriminerade agerande kan böttna i okunskapen om andra människor, om egna omedvetna xenofobiska tendenser, om föreställningar om att arbetssökande med utländsk bakgrund i genomsnitt har sämre kvalifikationer än svenskar, att det skulle vara mer kostsamt för arbetsgivaren, om han/hon har många sökanden till en ledig plats att alls kalla någon person med utländsk bakgrund till en anställningsintervju.



En grundläggande analys både på organisations- och individnivå av varför diskriminering av personer med utländsk bakgrund förekommer samt utveckling av metoder för att arbeta förebyggande mot diskriminering skulle därför behöva komplettera anonymiseringssystemet för anställningsansökningar.

Att ställa krav på motsvarande förfaringssätt hos de entreprenörer som anlitas anser förvaltningen ligga i linje med de riktlinjer som integrationsprogrammet anger. I integrationsprogrammet framhävs vikten av antidiskrimineringsklausuler vid kommunala upphandlingar, och kommunstyrelsen har i uppdrag att ta fram ett förslag till antidiskrimineringsklausul.

Om fullmäktige skulle besluta att avsätta särskilda resurser för att utarbeta ett anonymiseringssystem för hantering av anställningsansökningar i staden och att utveckla metoder att arbeta diskrimineringsförebyggande i syfte att minska risken att personer med utländsk bakgrund diskrimineras, är förvaltningen beredd att delta i det arbetet.



## KOMMUNFULLMÄKTIGE

### Motioner

2002:3

2002:3

#### **Motion av Anita Habel (v) om metod att motverka diskriminering vid arbetskraftsrekrytering i staden**

Allt oftare har det påtalats - i massmedia eller genom anmälningar till DO - att personer med utländsk bakgrund sorteras bort och diskrimineras när anställningsansökningar behandlas av arbetsgivare. Personer med utländsk bakgrund anställs också ofta i arbeten där deras meriter och erfarenheter inte tas till vara.

Staden skall i sitt arbete mot diskriminering vara ett föredöme i alla avseenden.

En metod att garantera att diskriminering vid anställningsförfarande inte sker är att ur anställningsansökningarna ta bort namn och endast förse de inkomna ansökningshandlingarna med ett registreringsnummer. Detta förfaringssätt inför första gallringen av ansökningshandlingar skulle minimera risken för diskriminering. Krav på motsvarande förfaringssätt hos de entreprenörer staden tecknar avtal med bör också ställas.

Mot bakgrund av ovanstående föreslås kommunfullmäktige besluta

- att utreda möjligheterna att ta fram ett system för anonymiserande av anställningsansökningar i syfte att minimera risken för diskriminering, samt ställa krav på motsvarande förfaringssätt hos de entreprenörer som anlitas.

Stockholm den 21 januari 2002

*Anita Habel*