

Bilaga 6 till kommunfullmäktiges protokoll 2006-04-03 § 9

Svar på interpellation (nr 2) från Ewa Samuelsson (kd) om avidentifierade ansökningshandlingar

I en interpellation ställer Ewa Samuelsson (kd) följande frågor till mig angående avidentifierade ansökningshandlingar:

1. Vad gör Stockholms stad för att motverka diskriminering vid anställning av personal?
2. Anser borgarrådet att det förslag om avidentifierade ansökningar som anonymitetsutredningen lagt fram är en bra väg för att minska diskriminering?
3. Kommer borgarrådet nu att arbeta för att staden inför avidentifierade ansökningshandlingar?
4. Om borgarrådet nu anser att det bör provas att införa avidentifierade ansökningshandlingar, vad har förändrats sen ni avslog vårt tidigare förslag?

Som svar vill jag anföra följande:

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 arbeta med att värdesätta och hantera mångfald i organisationen.

För att motverka diskriminering vid anställning av personal i staden genomförs utbildningsinsatser lokalt på förvaltningar och bolag men även centralt genom kompetensfonden och personalstrategiska avdelningen. Exempelvis pågår fördjupade utbildningar i diskrimineringslagstiftningen. För den enskilde medarbetaren eller arbetssökanden finns även Stockholms stads diskrimineringsfunktionär.

Betänkandet av Anonymitetsutredningen presenterades i januari i år. I sammanfattningen av utredningen skrivs att ”metoden med avidentifierade ansökningshandlingar har använts i Sverige och utomlands bara i liten utsträckning av enstaka arbetsgivare och mest på försök. Det finns därför inte någon systematisk kunskap eller forskning om erfarenheterna eller effekterna av sådana metoder.” Utredningen föreslår att metoden används av den offentliga sektorn men att det ska vara frivilligt att göra det. Betänkandet är nu utsänt på remiss, dock inte till Stockholms stad. Remisstiden går ut i april och jag anser att det är klokt att avvakta remissvaren innan staden vidtar ytterligare åtgärder.

I staden har vi, som ett led i arbetet med att motverka diskriminering vid rekryteringar, använt oss av SPRINT- modellen på försök. Försöket och modellen syftar till att kvalitetssäkra rekryteringsförfarandet och att det ska vara objektiva nödvändiga och önskvärda kvalifikationer som utgör grunden för urval och beslut om anställning. Vi kommer nu att fortsätta utvecklingen av SPRINT och jag tror att detta är en bättre väg att gå än att avidentifiera ansökningshandlingar även om jag inte utesluter att avidentifierade ansökningshandlingar kan vara en metod bland andra för att motverka diskriminering.

Metoder med avidentifiering av ansökningshandlingar har testats av flera svenska kommuner. Även inom Stockholms stad har det gjorts ett mindre försök med avidentifierade ansökningshandlingar på en förvaltning. För att göra ansökningshandlingar anonymiserade krävs 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 fortsätta att satsa på att öka kunskapen hos våra rekryterande chefer i staden och jobba aktivt mot diskriminering på det sättet.

Stockholm 2006-02-08

Roger Mogert

Kultur-, arbetsmarknads- och personalborgarråd