

Finansdepartementet

Till myndigheter enligt sändlista

Uppdrag att delta i en studie om rekrytering med mångfaldsperspektiv

Bakgrund

Regeringen har vid ett flertal tillfällen betonat vikten av mångfald i arbetslivet och statens särskilda ansvar som föredöme. Regeringens mål är att den etniska och kulturella mångfalden bland anställda i statsförvaltningen skall öka på alla nivåer. Skälen till detta är flera. En statsförvaltning som speglar samhällets befolkning kan ha betydelse för att skapa förtroende och legitimitet. Kunskaper i bl.a. språk och kulturella förhållanden bidrar till en kvalitets- och kompetenshöjning i förvaltningen och är nödvändig för att offentlig sektor skall fullgöra sitt uppdrag att tillhandahålla service till samhällets alla medborgare.

För att bibehålla ett högt förtroende för den offentliga verksamheten bland medborgarna – oavsett etnisk och kulturell bakgrund – krävs fortsatta ansträngningar för att utveckla verksamheten utifrån användarnas behov.

Mångfald inom statsförvaltningen

Andelen utrikes födda anställda i staten har successivt ökat. Mellan 1980 och 2005 ökade andelen från 5,3 procent till 8,9 procent.¹ Ser man till hur stor andel som hade utländsk bakgrund² 2005 uppgick den siffran för staten till 10,8 procent. För hela befolkningen mellan 20–64 år uppgick

¹ Avser personer med månadsavlönad anställning hos obligatoriska och hos frivilliga medlemmar i Arbetsgivarverket. Anställda med tim-, dag eller veckoavlönad anställning ingår ej. För åren 1980-2001 ingår inte anställda hos försäkringskassorna, eller personer med en anställningsomfattning understigande 40 procent. För åren 2002-2005 ingår dessa grupper. Effekten av att införa dessa grupper i redovisningen är marginell.

² Med utländsk bakgrund avses 1) individer födda utomlands, 2) individer med två föräldrar födda utomlands och 3) individer med ett okänt födelseland.

andelen med utländsk bakgrund till 18,4 procent. Bland de nyanställda³ i staten är andelen med utländsk bakgrund dock högre än bland samtliga statsanställda. År 2005 hade 15,4 procent av samtliga nyanställda i staten utländsk bakgrund.

Det finns skillnader inom den statliga förvaltningen. Exempelvis är andelen anställda med utländsk bakgrund högre inom sektorn universitet, högskolor och forskning. Andelen är också högre inom kärnverksamhet och stöd- och supportfunktioner, t.ex. personal- och ekonomiadministration, än inom ledningsfunktioner.

En individs möjligheter i arbetslivet kan påverkas av aspekter som t.ex. kön och etnisk tillhörighet. Bland annat visar flera undersökningar att ett utländskt klingande namn påverkar individens möjligheter att kallas till anställningsintervju. Regeringen anser att det är angeläget att vidta åtgärder för att öka mångfalden och minska risken för diskriminering i arbetslivet samt att skapa möjligheter för att alla skall bedömas utifrån sina individuella egenskaper och förutsättningar. Mot bakgrund av att andelen anställda inom statlig sektor med utländsk bakgrund är lägre än andelen med sådan bakgrund i den arbetsföra befolkningen som helhet, finns det behov av att pröva olika vägar för att fler personer med utländsk bakgrund och lämplig kompetens skall komma in på den statliga arbetsmarknaden.

Försöksverksamhet med avidentifierade ansökningshandlingar

Regeringen har denna dag beslutat att genomföra en försöksverksamhet med avidentifierade ansökningshandlingar vid sju myndigheter (Fi2006/227 delvis).

En metod med avidentifierade ansökningshandlingar innebär att arbetsgivaren i ett första skede i rekryteringsprocessen bedömer inkomna ansökningar utan att känna till en eller flera omständigheter om de olika sökandena som inte anses ha omedelbar betydelse, t.ex. sökandenas namn, adress och ålder. Därefter sköts anställningsproceduren på vanligt sätt.

Försöket skall pröva om och på vilket sätt en metod med avidentifierade ansökningshandlingar bidrar till en rekrytering fri från diskriminering, med kompetensen i fokus, och till att öka mångfalden. Försöket pågår från och med den 1 januari 2007 till den 31 december 2007.

³ Som nyanställda räknas individer som inte var anställda i staten föregående år samt individer som bytt anställningsmyndighet sedan föregående år (Arbetsgivarverket)

Regeringens beslut

Regeringen beslutar att genomföra en studie av tillvägagångssätt vid rekrytering vid nio myndigheter. Studien skall genomföras parallellt med försöksverksamheten med avidentifierade ansökningshandlingar.

Följande myndigheter skall delta i studien:

- Statens folkhälsoinstitut
- Skatteverket
- Kronofogdemyndigheten
- Kammarkollegiet
- Länsstyrelsen i Stockholms län
- Finansinspektionen
- Specialskolemyndigheten
- Göteborgs universitet
- Fiskeriverket

Syftet är att få en bild av tillvägagångssättet vid rekrytering vid de deltagande myndigheterna samt att se vilka resultat detta leder till med avseende på ökad mångfald. Studiens resultat skall kunna användas som jämförelse med resultaten av försöksverksamheten med avidentifierade ansökningshandlingar.

Studien skall pågå från och med den 1 januari till den 31 december 2007. Myndigheten skall arbeta med sin rekrytering i enlighet med de ambitioner och tillvägagångssätt som myndigheten själv har valt, med särskilt fokus på åtgärder som vidtas för att diskriminering inte skall förekomma i rekryteringsprocessen. Det finns således inga krav på att myndigheten skall tillämpa någon särskild metod.

Myndigheten skall informera samtliga sökanden om att myndigheten ingår i en parallell studie med en försöksverksamhet med avidentifierade ansökningshandlingar. Den sökandes personnummer kommer därför att lämnas till Statistiska Centralbyrån. Syftet är att kunna ta fram statistik om sökandena har utländsk bakgrund eller inte. Statistiken kommer att behandlas så att identiteter inte kan röjas.

Varje myndighet skall senast den 31 mars 2008 redovisa till regeringen (Finansdepartementet) hur myndigheten arbetar med sina rekryteringar, med särskilt fokus på åtgärder som vidtas för att diskriminering inte skall förekomma i rekryteringsprocessen. Myndigheten skall också redovisa antal avslutade rekryteringar under studien samt en bedömning av eventuella resultat och effekter ur ett mångfaldsperspektiv av det tillvägagångssätt som myndigheten tillämpar. Det kan t.ex. handla om

hur man bedömer att tillvägagångssättet påverkar vilka som kallas till intervju och vilka som får anställning.

Redovisning till Statistiska centralbyrån

Varje myndighet skall senast den 15 oktober 2006 till Statistiska centralbyrån redovisa vem som är kontaktperson för studien.

Varje myndighet skall senast den 29 februari 2008 lämna ett underlag till Statistiska Centralbyrån där följande uppgifter skall ingå:

- personnummer på samtliga personer som sökt en anställning
- personnummer på samtliga personer som kallats till intervju
- personnummer på samtliga personer som fått en anställning

På regeringens vägnar

Sven-Erik Österberg

Lena Hellberg

Sändlista

Statens folkhälsoinstitut
Skatteverket
Kronofogdemyndigheten
Kammarkollegiet
Länsstyrelsen i Stockholms län
Finansinspektionen
Specialskolemyndigheten
Göteborgs universitet
Fiskeriverket

Kopia till

Justitiedepartementet L6, IM
Socialdepartementet FH
Utbildningsdepartement S, UH
Jordbruksdepartementet NS
Näringsdepartementet ARM
Arbetsgivarverket
Statistiska centralbyrån

SACO-S

SEKO

OFR

Finansdepartementet BA, F, FRE, LS, SAMS