

## Avidentifierade ansökningshandlingar

### Ordförandens förslag

Personalberedningens förslag till regionstyrelsen

1. Regionstyrelsen beslutar genomföra försök med avidentifierade ansökningshandlingar på förvaltning Regionservice under två år med början 2010-07-01.
2. Regionstyrelsen uppdrar åt personaldirektören att återkomma med mer detaljerat upplägg och kostnadsberäkning innan försöket inleds. Finansiering sker inom ramen för regionstyrelsens anslag för oförutsett 2010.

### Sammanfattning

I handlingsplanen för "18 förslag för framtidens arbetsplats" föreslogs att ett försök med avidentifierade ansökningshandlingar genomförs. I PM 2009-11-16 beskrivs förutsättningar och översiktligt innehåll i ett sådant försök. Där föreslås att försöket blir tvåårigt och att särskild projektledare anställs under tre år för att förbereda, driva och utvärdera försöket.

### Ekonomisk bedömning och finansiering

Det är i nuläget inte möjligt att ge en fullständig bild av kostnaderna för försöket, utan där får personaldirektören återkomma. Försöket föreslås finansieras inom ramen för regionstyrelsens anslag för oförutsett under 2010. Resterande försöksperiod förutsätts att särskild avsättning sker i regionstyrelsens budget för respektive år.

### Juridisk bedömning

Det bedöms inte att förslaget med försök har juridiska hinder.

### **Hur samverkan skett med berörda fackliga organisationer**

”18 förslag för framtiden” samt handlingsplanen till denna som fastställts av regionstyrelsen, har samverkats med de fackliga organisationerna. Ytterligare kontakter har förevarit med de fackliga organisationerna kring handlingsplanen i sin helhet.

Samverkan med de fackliga organisationerna i det konkretiserade ärendet är planerat att inledas 2009-11-12.

Katarina Erlingsson  
Ordförande

Karin Bengtsson  
Personaldirektör

Charlotta Lundberg  
Strateg för likabehandling  
044-309 33 13  
charlotta.lundberg@skane.se

PM

Datum 2009-11-16  
Dnr 0900843

1 (2)

## Avidentifierade ansökningshandlingar

Region Skånes likabehandlingsarbete baserar sig på diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrundande grupper; etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön (jämnställdhet), könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning och ålder. När vi vill minska risken för diskriminering bör vi således sträva efter att påverka våra chefers och medarbetares föreställningar om naturligt förekommande mänskliga olikheter i ett brett perspektiv och inte endast vad gäller etnisk tillhörighet.

Region Skånes strategi är att med hjälp av normkritisk pedagogik arbeta med chefernas och medarbetarnas föreställningar om mänsklig mångfald ur alla de diskrimineringsgrundande gruppernas perspektiv. Vi bedömer att det är ett framgångsgikt agerande för att uppnå de högt ställda krav på likabehandling som Region Skåne har satt upp. Arbetet sker tillsammans med Malmö stad, Länsstyrelsen i Skåne och Malmö högskola. Förstudien är ESF- finansierad.

Vikten av mångfald i arbetslivet kan inte nog poängteras. Det är också i högsta grad angeläget att vid rekrytering, utifrån en given kravprofil, endast fästa avseende vid sakliga grunder. Osaklig behandling av arbetssökande får absolut inte ske. Särskilt viktigt att uppmärksamma är kön, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning och ålder, kategorier där regionen idag inte avspeglar samhället i övrigt.

Personalstrategiska avdelningen kommer under 2010, genom stickprovskontroller, granska förvaltningarnas rekryteringsprocess. Ett av syftena är att upptäcka eventuella brister vad gäller selekteringsprocessen, och därmed säkra att de sökandes meriter blivit bedömda på ett sakligt och rättvist sätt.

För att stärka Region Skånes arbetsgivarvarumärke, employer branding, pågår redan nu ett centralt utvecklingsarbete med sikte att skapa en region-

gemensam struktur för rekryteringsprocessen. Syftet är att standardisera, metodutveckla och kvalitetssäkra hela rekryteringsprocessen och ett särskilt fokus kommer att ligga på att integrera likabehandlingsperspektivet.

Under perioden oktober 2004-juni 2006 genomförde Göteborgs stad ett försök med avidentifierade ansökningar vid rekrytering. Enligt personaldirektören blev resultatet att fler kvinnor och fler med utländsk härkomst kom till intervju, däremot påverkades inte anställningsresultatet. Metod med avidentifierade ansökningshandlingar används inte idag, detsamma gäller i Malmö stad som också har haft en försöksperiod.

### **Slutsats/förslag**

Med det positiva resultatet i Göteborgs stad, att fler kvinnor och fler med utländsk härkomst kom till intervju, som grund, föreslås ett försök med avidentifierade ansökningar inom en förvaltning i regionen.

Förvaltningen Regionservice föreslås bli försöksförvaltning. Försöket föreslås omfatta två år.

För att driva försöket föreslås att projektledare anställs under tre år, ett halvår före för att förbereda försöket, samt ett halvår efter försöket för att utvärdera inför eventuellt framtida spridning inom andra förvaltningar. Utvärderingen måste ge svar på om försöket leder till ökad mångfald eller ger andra effekter.

Försökets mer detaljerade upplägg och innehåll får utarbetas av projektledaren, samtidigt som förberedelser i form av manuella rutiner och ev. nytt IT-stöd, tas fram.

Det är i nuläget inte möjligt att ge en fullständig bild av kostnaderna för försöket, utan där får personalstrategiska avdelningen återkomma. Försöket föreslås finansieras inom ramen för regionstyrelsens oförutsedda under 2010. Resterande försöksperiod förutsätts att särskild avsättning sker i regionstyrelsens budget för respektive år.

Karin Bengtsson  
Personaldirektör