

Handläggare
Hansen Gro
Persson Lars-Sture

Datum
2010-02-10

Diarienummer
KSN-2009-0468

Kommunstyrelsen

Motion från Miriam Tiljander Hollmer (MP) om att göra genusmedveten rekrytering till regel inom Uppsala kommun

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

att bifalla motionen, genom att uppdra till kommunstyrelsen att, i samband med översyn och revidering av Riktlinjer för rekrytering, tillse att riktlinjerna utformas utifrån en genusmedveten strategi och omfattar all rekrytering inom Uppsala kommun.

Ärendet

Miriam Tiljander Hollmer (MP) har i en motion, väckt vid sammanträde den 31 augusti 2009, föreslagit att kommunfullmäktige ska uppdra till kommunstyrelsen att tillse att all rekrytering inom Uppsala kommun sker utifrån en genusmedveten rekryteringsstrategi. Motionen återges i **bilaga 1**.

Remissbehandling

Yttranden i frågan har inkommit från Produktionsnämnden för vård och bildning samt Produktionsnämnden för teknik och service. Båda nämnderna ställer sig positiva till motionens förslag (**bilaga 2 och 3**).

Föredragning

Kommunstyrelsen antog vid sammanträde 9 december 2009 Fokusplan 2010 för styrelsens egna ansvarsområden. Inom ett av dessa områden, kommunstyrelsen och den kommunala organisationen, återfinns effektmålet "Riktlinjer för kommunens personalrörlighet och rekrytering ska förtydligas". Därför finns nu en möjlighet att enkelt få in den genusmedvetna strategin vid den omarbetning av riktlinjer för rekrytering, som ska ske under 2010.

Att tillämpa en genusmedveten strategi för rekrytering innebär bland annat att kravprofiler rensas från egenskaper som kan tillskrivas det ena könet och tydliga krav ställs på anlitate rekryteringskonsulter. Dessutom ingår i en sådan strategi att försäkra sig om att eventuella tester som används i urvalsprocesser är könsneutrala och att samma frågor ställs till kvinnor och män vid intervjuer och referenstagning. Resultaten av en genusmedveten rekryteringsstrategi torde i kommunen innebära såväl en ökad insikt om jämställdhetsperspektiv men också en mer kvalitetssäkrad och hållbar kompetensförsörjningsprocess.

Motionen föreslås därför bifallas, och att uppdrag ges till kommunstyrelsen att tillse att nya riktlinjer för rekrytering tas fram med en tydlig och uttalad genusmedveten strategi.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Översyn av riktlinjer för rekrytering sker inom ramen för ordinarie verksamhet med ordinarie resurser och innebär därmed inte några nya ekonomiska åtaganden.

Kommunledningskontoret

Kenneth Holmstedt
Stadsdirektör

Bilaga 1

| | |
|------------------------|---------------|
| UPPSALA KOMMUNSTYRELSE | |
| Ink. | 2009-09-04 |
| Dokument | KSN-2009-0468 |
| | 13 |
| | AKTIV 1 |

Motion till kommunfullmäktige

Gör genusmedveten rekrytering till regel inom Uppsala kommun

Efter kritiken mot att män har varit kraftigt överrepresenterade vid chefstillsättningarna under mandatperioden har kommunledningen presenterat en lovvärd genusmedveten rekryteringsstrategi. Om den genomförs som det är tänkt kommer det förhoppningsvis leda till såväl fler kvinnliga högre chefer som en värdefull erfarenhet att bygga vidare på. Det är nämligen uppenbart, att de flesta av punkterna i den genusmedvetna rekryteringen egentligen borde vara självklara vid all rekrytering.

För vad skulle det kunna finnas för skäl att *inte* rensa kravprofiler från egenskaper som kan tillskrivas det ena könet? Eller att inte aktivt arbeta med språk och bildval i platsannonser, ställa tydligare krav på anlitate rekryteringskonsulters kompetens i genusfrågor, använda könsneutrala tester i urvalsprocessen eller ställa samma frågor till såväl kvinnor som män vid intervjuer och referenstagning? Alla dessa punkter ingår i den nya genusmedvetna rekryteringsstrategin vid chefstillsättningar. Miljöpartiet menar att de borde vara standard vid all rekrytering inom Uppsala kommun.

Jag vill därför yrka att kommunfullmäktige beslutar

att uppdra till kommunstyrelsen att tillse att all rekrytering inom Uppsala kommun sker utifrån en genusmedveten rekryteringsstrategi.

Uppsala den 30 augusti 2009



Miriam Tiljander Hollmer (MP)

Handläggare
Pelle Bultmark

 Datum
2009-11-16

 Diarienummer
NVB-2009-1191

Kommunstyrelsen

| | |
|------------------------|---------------|
| UPPSALA KOMMUNSTYRELSE | |
| Ink. | 2009-11-18 |
| Diarienummer | KSN-2009-0468 |
| | 13 Arkiv 3 |

Svar på remiss: Motion från Miriam Tiljander Hollmer om att göra genusmedveten rekrytering till regel inom Uppsala kommun, KSN-2009-0468.

Inom Produktionsnämndens för vård och bildning verksamheter finns en mycket stor dominans av kvinnor. Cirka 80 % av våra medarbetare är kvinnor. När det gäller chefer är 75 % kvinnor.

Uppsala produktion vård och bildning har länge arbetat för en jämnare könsfördelning. Att motverka alla typer av diskriminering i alla sammanhang ska vara givet för alla verksamheter.

Produktionsnämnden för vård och bildning tillstyrker förslaget om att all rekrytering sker såväl utifrån en genusmedveten rekryteringsstrategi som genom en medvetenhet om alla övriga lagar och regler som finns när det gäller rekrytering.

Produktionsnämnden för vård och bildning



 Fredrik Sjöberg
ordförande



 Anne-Louise Wahlund
sekreterare

Handläggare

Datum
2009-12-02Diarienummer
NTL-2009-0251

| | |
|------------------------|---------------|
| UPPSALA KOMMUNSTYRELSE | |
| Ink. | 2009-12-11 |
| Arkiv | KSN-2009-0468 |
| | 13 4 |

Kommunstyrelsen

Yttrande över motion från Miriam Tiljander Hollmer (MP) om att göra genusmedveten rekrytering till regel inom Uppsala kommun, dnr KSN-2009-0468

Ärendet

Miriam Tiljander Hollmer beskriver i sin motion att kommunledningen, i samband med chefsrekrytering, har arbetat fram en genusmedveten rekryteringsstrategi. Miriam Tiljander Hollmer föreslår att all rekrytering inom Uppsala kommun sker utifrån en genusmedveten rekryteringsstrategi.

Produktionsnämnden för teknik och service (NTS) anser att det finns ett stort värde i att rekrytering sker utifrån genusmedvetna kriterier för att locka sökande oberoende av kön. NTS anser att kommunledningens rekryteringsstrategi gäller all rekrytering och behöver spridas till alla berörda. HR-centrum kan som rekryterande organ bidra till att säkerställa att kommunens rekryteringsarbete genomförs på ett mer genusmedvetet sätt.

NTS ställer sig i allt väsentligt bakom tankegångarna i motionen.

Produktionsnämnden för teknik och service



Ann-Marie Petersson
Ordförande



Doris Danielsson
Sekreterare