

2003-03-05

LS 0103-0170

Landstingsstyrelsen

**Motion 2001:12 av Birgitta Sevefjord och Gerardo Berrios (v) om mångfalds-  
/integrationsplan för Stockholms läns landsting**

Föredragande landstingsråd: Lars Dahlberg

ÄRENDET

Motionärerna föreslår att landstingsfullmäktige uppdrar åt landstingsstyrelsen att ta fram ett förslag till långtidsplan (integrationsplan), som skall omfatta samtliga verksamheter inom landstinget.

FÖRSLAG TILL BESLUT

**Landstingsrådsberedningen** föreslår landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta

*att* uppdra åt landstingsstyrelsen att i samband med omarbetningen av personalpolicy för landstinget inarbeta ett mångfalds- och integrationsperspektiv,

*att* uppdra åt samliga landstingets förvaltningar och bolag att redovisa sina mångfaldsplaner till landstingsstyrelsen

*att* anse motionen besvarad.

**Bilagor**

- |   |                                                   |            |
|---|---------------------------------------------------|------------|
| 1 | Motion                                            |            |
| 2 | Landstingskontorets tjänsteutlåtande              | 2001-09-24 |
| 3 | Färdtjänstförvaltningens tjänsteutlåtande         | 2001-08-20 |
| 4 | Kulturförvaltningens tjänsteutlåtande             | 2001-08-07 |
| 5 | Produktionsförvaltningens tjänsteutlåtande        | 2001-09-13 |
| 6 | Regionplane- och trafikkontorets tjänsteutlåtande | 2001-08-28 |
| 7 | Tandvårdsförvaltningens tjänsteutlåtande          | 2001-07-06 |

2003-03-05

LS 0103-0170

Stockholms Läns Landsting har ett ansvar för att bedriva ett aktivt mångfalds- och integrationsarbete inom sin verksamhet och för att stärka en utveckling mot ökad integration i stockholmsregionen. Ett viktigt sätt att bedriva ett sådant arbete är i vår roll som en av regionens största arbetsgivare.

Landstingets policydokument i personalfrågor skall återspegla strävan att åstadkomma ökad mångfald och integration. Inte minst viktigt är att hälso- och sjukvården kan möta den ökande etniska och kulturella mångfalden bland patienterna och i större utsträckning uppmärksamma och beakta mångfalds- och integrationsperspektivet.

För att arbetet för ökad mångfald skall få effekt måste det bedrivas ett arbete ute i verksamheterna. Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering stadgar att alla arbetsgivare är skyldiga att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet. Landstingsstyrelsen har ett ansvar för att det kontinuerligt samlas in fakta om mångfaldsarbete i hela landstinget. Landstingsstyrelsen skall utgöra en stödfunktion, men det dagliga arbetet för att åstadkomma en ökad mångfald på arbetsplatserna måste ske lokalt.

Landstingets förvaltningar och bolag skall ha ett ansvar för att redovisa sitt arbete i dessa frågor för att åstadkomma ett bättre erfarenhetsutbyte inom landstinget och ge möjlighet till uppföljning på central nivå. Varje verksamhet inom landstinget har en skyldighet att följa den centrala personalpolicyn, men eftersom verksamheterna ser olika ut och har olika förutsättningar är det bättre att mångfaldsplaner utarbetas lokalt inom varje förvaltning och bolag.

Ingela Nylund Watz

Lars Dahlberg

Anders Lönn

## ÄRENDET OCH DESS BEREDNING

**Birgitta Sevefjord och Gerardo Berrios (v)** har i en motion (bilaga), väckt den 13 mars 2001, föreslagit landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta *att* uppdra åt landstingsstyrelsen att ta fram ett förslag till långtidsplan (integrationsplan), som skall omfatta samtliga verksamheter inom landstinget.

Yttranden har inhämtats från landstingskontoret, färdtjänstnämnden, hälso- och sjukvårdsnämnden, kulturnämnden, produktionsstyrelsen, regionplane- och trafiknämnden, tandvårdsnämnden, Locum AB, AB Storstockholms lokaltrafik och Waxholms Ångfartygs AB. Landstingsrevisorerna har avstått från att yttra sig.

**Landstingskontoret** har avgett utlåtande den 24 september 2001 (bilaga).

**Färdtjänstnämnden** har den 25 september 2001 som svar på motionen överlämnat förvaltningens tjänsteutlåtande (bilaga).

**Hälso- och sjukvårdsnämnden** har den 25 september 2001, enligt förvaltningens förslag, avgett följande yttrande.

”Nämnden instämmer i att det i vårt mångkulturella län behövs en god policy för integrationsfrågor, inte minst vad gäller personalpolitiken, som motionen i huvudsak handlar om.

Vid utvärdering av hälso- och sjukvårdsnämndens invandrar och flyktingpolitiska program hösten 1999 konstaterades att det är bättre att integrationsfrågorna förankras i beställar- och utförarorganisationen med tydliga avtal och kopplad uppföljning än att, som tidigare, arbeta med ett centralt program. Nämnden uppdrog därför till sjukvårdsstyrelserna att ta fram en egen policy för att förankra integrationsfrågorna i beställararbetet.

Lagen mot etnisk diskriminering ger sjukvårdsstyrelserna en god plattform att arbeta med de frågor som motionen tar upp. Producenterna inom hälso- och sjukvården har ett stort ansvar att leva upp till lagstiftningen inom detta område och beställarna bör följa upp att så sker.”

S- och v-ledamöterna *reserverade sig* till förmån för sitt förslag *att* bifalla motionen.

Mp-ersättaren lät som *särskilt uttalande* anteckna att om jag hade haft rösträtt hade jag yrkat bifall till motionen.

**Kulturnämnden** har den 19 september 2001 beslutat *att* avstyrka vänsterpartiets motion om mångfalds-/integrationsplan för Stockholms läns landsting.

”Kulturnämnden ser det som angeläget att den kompetens och utbildning samt flerspråkighet som invandrade män och kvinnor besitter tillvaratas och att Stockholms läns landsting använder sig av den potential som kvinnor och män med utländskt ursprung utgör inom länet.

Nämnden anser också att det är viktigt att bekämpa segregation, etnisk diskriminering och rasism.

Kulturnämnden ställer sig tveksam till att utarbeta planer som syftar till att generellt införa regler som innebär att samtliga landstingsverksamheter på alla befattningsnivåer har anställda med utländskt ursprung i ett antal som motsvarar deras andel i befolkningen i Stockholm läns landsting.

Genom att landstinget fortsätter att finansiera kurser och reaktiveringsutbildningar samt tillhandahålla praktikplatser samtidigt som berörda personalrekryterare ges ökade kunskaper om meritvärdering o dyl tillvaratar och utvecklar landstinget den kompetens och potential som invandrare med utländskt ursprung och med utländsk utbildning utgör.

Enligt kulturnämnden kan landstingets verksamheter beakta integrationsfrågorna på samma sätt som frågor om jämställdhet, miljö och personal, vilka redovisas i nämndernas årligen återkommande planerings- och uppföljningsarbete.”

S- och v-ledamöterna *reserverade sig* till förmån för sitt förslag *att* tillstyrka vänsterpartiets motion.

Kulturförvaltningens tjänsteutlåtande den 7 augusti 2001 bifogas (bilaga).

**Produktionsstyrelsen** har den 25 september 2001 överlämnat förvaltningens tjänsteutlåtande (bilaga).

V-ledamoten *reserverade sig* till förmån för sitt förslag *att* bifalla motionen.

**Regionplane- och trafiknämnden** har den 18 september 2001 avgett följande yttrande.

”Regionplane- och trafiknämnden delar motionärernas uppfattning att det är viktigt att bekämpa segregation, etnisk diskriminering och rasism. Ett viktigt led i detta arbete är att regionens arbetsgivare underlättar invandrarnas inträde på arbetsmarknaden och inser värdet av mångfald hos sin personal. Organisationens effektivitet och dynamik ökar med mång-

falden samtidigt som den också blir bättre skickad att verka i en allt mer internationaliserad värld. Utländsk arbetskraft kan hindra arbetskraftsbristen från att förvärras inom vissa bristyrken. Integrationen i arbetslivet är nyckeln till kunskaper i svenska, bättre ekonomisk ställning liksom fler sociala kontakter och därmed också integration även på andra områden i samhället.

Regionplane- och trafiknämnden har beslutat att ställa ut 'Regional utvecklingsplan 2001 för Stockholmsregionen', vari bl.a. ingår att alla kommuner och andra offentliga arbetsgivare bör utarbeta mångfaldsplaner för de egna arbetsplatserna samt aktivt arbeta för att minska den etniska obalansen på sina arbetsplatser. I enlighet härmed bör landstingsstyrelsen uppdra åt nämnder och styrelser att utarbeta mångfaldsplaner.

Nämnden menar att planerna kräver lokal anpassning till verksamheten, arbetsuppgifterna, personalens kompetens m.m. i de olika delarna av landstinget. Motionärernas målsättning om en viss andel anställda med utländsk bakgrund bör diskuteras vidare som ett av flera möjliga medel."

M- och fp-ledamöterna *reserverade sig*.

"En majoritet i nämnden bestående av socialdemokraterna, vänsterpartiet, miljöpartiet och kristdemokraterna beslutade idag att anta ett yttrande över ovanstående motion som i praktiken öppnar för en kvotering av anställda med utländsk bakgrund. Vi yrkade avslag på den delen av yttrandet.

Vi lever i ett mångkulturellt samhälle där integration är av stor vikt för samtliga medborgare, oavsett bakgrund. Integration är också av stor betydelse för att motverka fördomar och rasism. Det är därför synnerligen angeläget att personer med utländsk bakgrund återfinns på samtliga nivåer och inom alla sektorer av arbetslivet.

Moderata samlingspartiet och folkpartiet liberalerna instämmer givetvis i uppfattningen att Stockholms läns landsting som offentlig arbetsgivare skall verka för att anställda på samtliga nivåer återspeglar befolkningen i länet vad avser kön, etnisk bakgrund o s v.

Att däremot tillgripa kvotering för att uppnå dessa mål är inte bra. Detta skulle innebära att människor blir behandlade utifrån gruppstillhörighet och inte som individer. Vi anser att sådana åtgärder skulle få motsatt effekt mot vad som är vår gemensamma avsikt."

Regionplane- och trafikkontorets tjänsteutlåtande den 28 augusti 2001 bifogas (bilaga).

**Tandvårdsnämnden** har den 4 september 2001, enligt förvaltningens förslag, beslutat att som svar på motionen godkänna tjänsteutlåtande i vilket redovisas tandvårdsförvaltningens uppfattning att landstinget centralt bör ta fram en mångfalds-/integrationsplan som är gemensam för alla förvaltningar.

2003-03-05

LS 0103-0170

Tandvårdsförvaltningens tjänsteutlåtande den 6 juli bifogas (bilaga).

**Locum AB:s styrelse** har den 20 september 2001, enligt förvaltningens förslag, anfört att i Locum delar vi uppfattningen att det finns en outnyttjad arbetskraftsreserv bland landets invandrare. Att ta tillvara denna kompetens torde, framför allt i vården, kunna hjälpa till att mildra en svår rekryteringssituation.

Vi tror emellertid inte att en centralt utarbetad mångfaldsplan löser vare sig rekryterings- eller diskrimineringsproblem. Det är i det lokala arbetet lösningen finns. Centralt finns redan riktningen utpekad i den personalpolitiska plattformens avsnitt om mångfald. Locum arbetar i dess anda, vilket bl.a. framgår av den personalpolicy styrelsen antagit genom sitt beslut om Locums strategiska affärsplan den 31 maj 2001.

S-ledamöterna *reserverade sig* till förmån för sitt förslag att de två första meningarna i sista stycket i yttrandet skulle strykas.

V-ledamöterna *reserverade sig* till förmån för sitt förslag att bifalla motionen.

**AB Storstockholms Lokaltrafik:s styrelse** har den 1 oktober 2001, enligt förvaltningens förslag, anfört att lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet anger att arbetsgivaren ska arbeta målinriktat för att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet. SL delar uppfattningen att det finns en outnyttjad arbetskraftsreserv bland landets invandrare.

Att ta till vara denna kompetens torde vara ett sätt att komma till rätta med en svår rekryteringssituation. Inom SL-trafiken finns också omkring 100 nationaliteter representerade bland den personal som dagligen svarar för mer än 600 000 människors resor till arbete, service och fritid.

En centralt utarbetad mångfaldsplan löser dock vare sig rekryterings- eller diskrimineringsproblem. Det är i det lokala arbetet lösningen finns. Centralt finns redan riktningen utpekad i den personalpolitiska plattformens avsnitt om mångfald.

S- och v-ledamöterna *reserverade sig* till förmån för sitt förslag att bifalla motionen.

**Waxholms Ångfartygs AB:s styrelse** har den 16 maj 2001, enligt förvaltningens förslag, anfört att landstingets personalpolitiska plattform 1999-2002 redovisar översiktligt värderingar och riktlinjer som väl kan bidra till den mångfald motionärerna eftersträvar. Plattformen kan med fördel kompletteras med riktlinjer och anvisningar kring den relativt nya lagstiftningen som rör diskriminering. Landstingets har ett ganska rikt utbud av program, hand-

lingsplaner, policies, utgångspunkter och riktlinjer som på olika sätt behandlar de frågor som tas upp i motionen. En ytterligare plan, som föreslås i motionen, har tveksamt värde. En utveckling av mångfaldsavsnittet i den personalpolitiska plattformen kan väl tillgodose motionärernas intentioner.

Landstingets invandrar- och flyktingpolitiska handlingsprogram, som åberopas av motionärerna, har legat i träda och är i delar inte längre adekvat. Det är inte meningsfullt att handlingsprogram som i väsentliga delar spelat ut sin roll tillåts att bara hänga med.

Inom Waxholm ångfartygs AB:s verksamheter är goda kunskaper i svenska språket en förutsättning för anställning. I fartygstjänst är frågor som rör sjösäkerheten och passagerarnas säkerhet en väsentlig del av arbetet. Terminal- och upplysningstjänsterna är utpräglade service- och informationsarbete och ställer också krav goda kunskaper i svenska. WÅAB säsongsanställer många människor under sommarperioderna. WÅAB har goda erfarenheter av anställda med utländsk bakgrund men med bra kunskaper i svenska. Dessa är ett värdefullt tillskott i verksamheten.

**Landstingsrådsberedningen** behandlade ärendet den 5 mars 2003.