

Anonym rekrytering i Lovisa stad, fullmäktigemotion

71/01.01.01/2021

FM § 7

Ordföranden meddelade att undertecknade fullmäktigeledamöter (första undertecknare Kari Hagfors) före sammanträdet uttryckt önskemål om att få inlämna en så lydande motion:

Anonym rekrytering i Lovisa stad

Anonym rekrytering har blivit alltmer populär både inom den privata och inom den offentliga sektorn. Med anonym rekrytering avses en metod där all information som hänvisar till personen, såsom den sökandes namn, födelseid, adress och modersmål, tas bort från arbetsansökan. Utgångspunkten är likabehandling av de sökande och målet är att sänka tröskeln för att komma till en arbetsintervju. Valet av dem som kallas till arbetsintervju görs på grundval av den kompetens och arbetserfarenhet som den sökande angett.

Centrala fördelar med anonym rekrytering är att öka jämställdhet och minska diskriminering. Anonym rekrytering är ett effektivt sätt att öka jämställdhet och minska upplevelse av diskriminering. Anonym rekrytering är ett utmärkt verktyg för att genomföra strategin. Med hjälp av anonym rekrytering kan det visas att värdena inte bara är tomma ord och att det samhällseliga ansvaret som är infört i strategin bara är god vilja. Många personer som är i anställningsförhållande vill inte att deras nuvarande arbetsgivare ska få veta om deras avsikt att byta arbete. Därför är det ett säkert sätt att utforska nya karriärmöjligheter genom att söka arbete anonymt och diskutera med intressanta arbetsgivare. Anonym rekrytering får passiva arbetssökande in på arbetsmarknaden och gör det lättare att nå dem.

På basis av allt ovanstående föreslår undertecknade att **anonym rekrytering tas i användning i Lovisa stad inom de olika verksamhetsområdena.**

Bilaga nr 5.

Beslut: Sedan motionen hade lämnats, remitterades den till stadsstyrelsen för beredning enligt 133 § i stadsfullmäktiges arbetsordning.

STST 26.09.2022 § 248
1268/01.01.01/2022

Beredning

Personalchef Thomas Grönholm

Ledamot Kari Hagfors och fem andra fullmäktigeledamöter inlämnade i början av 2021 fullmäktigemotionen "Anonym rekrytering i Lovisa stad".

I motionen för man fram vad som avses med anonym rekrytering och även vilka dess centrala fördelar är bland annat i att främja jämställdhet och minska diskriminering.

Svar på fullmäktigemotionen:

Lovisa stad har inte anonym rekrytering i användning. Det är dock möjligt att anskaffa en tilläggsdel för anonym rekrytering till rekryteringssystemet som är i bruk. Personalchefen har frågat alla centralerna om synvinklar och åsikter innan svaret getts vad gäller denna fråga och eventuellt ibruktagande. Utifrån svaren från centralerna ser man inte ett behov för ibruktagande av anonym rekrytering.

Lovisa stad hade 2021 inalles 252 uppgifter eller tjänster öppna för ansökan. Totalt inlämnades 983 ansökningar till dessa. Sålunda hade i medeltal cirka fyra personer ansökt varje öppen uppgift eller tjänst. Talet är mycket litet och utifrån detta kan man konstatera att de personer som på basis av behörighet, kompetens och arbetserfarenhet kunde lämna sig för uppgiften eller tjänsten kallas till intervju redan innan intervjustedet.

Stadsstyrelsen i Lovisa stad godkände 7.3.2022 planen för jämställdhet och likabehandling 2022–2023 för stadens personal. I planen har nedtecknats en egen punkt som anknyter till rekrytering och som iakttas i staden. Vad gäller denna punkt ägnar man särskild uppmärksamhet vid hur och med vilka principer personal rekryteras till Lovisa stad. Grunden utgörs av en öppen och transparent, könsneutral och icke-diskriminerande rekrytering. Detta baserar sig på diskrimineringslagen (1325/2014), enligt vilken ingen får diskrimineras på basis av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, handikapp, sexuell inriktning eller annan orsak som relaterar till personen.

Vad gäller rekrytering har det i planen även nedtecknats följande punkter om rekrytering:

- Arbetsannonserna måste uppgöras omsorgsfullt: det ska finnas en godtagbar arbetsrelaterad motivering för ansökningskriterierna. Klara urvalskriterier som fastställts i förväg stöder också det objektiva beslutsfattandet i och med att rekryteringen framskrider.
- Då man kallar personer till intervju kan man ägna uppmärksamhet åt att den könsrättvisa jämlikheten realiserar. Då det finns både män och kvinnor som ansöker om en uppgift måste man genomföra en meritjämförelse. De grunder för urval som arbetsgivaren tidigare fastställt i annonsskedet har en central betydelse.
- När man efter intervjuerna gör valet är det allt skäl att komma ihåg grunderna för urval som nämndes i arbetsannonsen. Valet görs primärt utifrån dem och de kommande arbetsuppgifterna.
- Kravet om likabehandling fortsätter vid ingåendet av arbetsavtalet, överenskommandet av arbetsvillkor och i det egentliga arbetet.

I samband med rekryteringsannonserna har vi efter att planen godkändes tillagt i Lovisa stads allmänna presentationstext texten nedan, med hjälp av vilken vi understryker jämställt bemötande av sökanden:

”I Lovisa stad följer och främjar vi principerna för jämlikhet mellan könen och för likställt bemötande av personalen. I vår arbetsgemenskap finns det rum för olikhet, olika kulturbakgrunder och annorlunda kunnande.”

Refererande till ovannämnda punkter i planen för jämställdhet och likabehandling för stadens personal vilka iakttas i samband med rekryteringar samt till det ringa antalet sökare finns det inte i Lovisa stad behov av att ta i bruk anonym rekrytering och sålunda leder fullmäktigemotionen inte för denna ärendes del till åtgärder.

Bilaga nr 11.

Föredragning

Stadsdirektör Jan D. Oker-Blom

Förslag

Stadsstyrelsen godkänner för sin del svaret på motionen och föreslår att stadsfullmäktige godkänner svaret att motionen inte föranleder några andra åtgärder och konstaterar motionen vara slutbehandlad.

Beslut

Beslut enligt förslaget.