

Administrativa avdelningen  
Personalenheten  
Marie Sillén

TJÄNSTEUTLÅTANDE NR26/2001

2001 08 20

FtjN 0103 -0234

Nämndsammanträde Ärende nr  
2001-09-25 3

Färdtjänstnämnden

## **Yttrande över motion 2001:12 av Birgitta Sevefjord(v) och Gerardo Berrios (v) om mångfalds-/integrationsplan för Stockholms läns Landsting**

### ÄRENDET

För att konkretisera vad som skall göras för att uppnå de mål som har ställts i landstingets invandrar- och flyktingpolitiska handlingsprogram föreslår motionärerna att landstingsstyrelsen snarast tar fram ett förslag till mångfaldsplan (integrationsplan) som skall omfatta samtliga verksamheter inom landstinget.

### FÖRSLAG TILL BESLUT

Färdtjänstnämnden föreslås besluta

*att* som svar på motionen överlämna detta tjänsteutlåtande

### FÖRVALTNINGENS SYNPUNKTER

Den nuvarande personalpolitiska plattformen som gäller 1999 – 2002 lyfter fram mångfald som ett viktig personalpolitisk område att aktivt motverka all diskriminering. 1997 utarbetades en landstingsgemensam arbetsgivarpolicy för kulturell mångfald i landstinget. Policyn hänvisar till det invandrar- och flyktingpolitiska handlingsprogrammet från 1988 . I policyn finns sju inriktningsmål uppsatta som gäller fram till år 2000 då arbetet skulle utvärderas.

Förvaltningen kan konstatera att även om Färdtjänsten är en förhållandevis liten arbetsplats har förvaltningen förhållandevis stor andel - ca 10 % - anställda med utländsk bakgrund. Den övergripande policyn används i vår verksamhet. Färdtjänstens personalpolicy, som är ett styrande dokument på

förvaltningen, betonar även vikten av att främja kulturell mångfald. Frågor av den här typen, i den mån de förekommer, är integrerade i den löpande verksamheten med möjlighet till behandling på arbetsplatsträffar och i samverkansgruppen.

Förvaltningen har arbetat utifrån inriktningen i de gemensamma policydokumenten och utifrån verksamhetens förutsättningar. Förvaltningen har erbjudit möjlighet till att utveckla kunskaperna i svenska språket samt inbjudit till seminarier och kompetensutveckling i ämnet kulturkunskap.

Förvaltningen anser att det är en tillgång att ha anställda med utländsk bakgrund. Vid nyanställningar väger ändå kravet på kompetens och övriga kvalifikationer tyngre än enbart vikten av etnisk bakgrund, ålder etc.

Förvaltningens arbete med mångfald är nu mera inriktat på de nya diskrimineringslagarna (sexuell läggning, ålder, handikapp samt etnisk bakgrund) och deras inverkan på personalarbetet.

Stellan Hellqvist  
förvaltningschef

Owe Johnsson  
avdelningschef