

Policy

Gullspångs kommun

Policy och handlingsplan för främjande av etisk mångfald



Beslutad av: Kommunfullmäktige

Datum och paragraf:

Dokumentansvarig: HR-chef

Gäller från:

Diarienummer: KS 2001-00123



**GULLSPÅNGS
KOMMUN**

Innehåll

Policy och handlingsplan för främjande av etnisk mångfald _____	3
Bakgrund _____	3
Syfte _____	3
Mål _____	4
Arbetsförhållanden _____	4
Rekrytering _____	4
Etniska trakasserier _____	4
Åtgärder _____	4
Arbetsförhållanden _____	4
Rekrytering _____	4
Etniska trakasserier _____	4
Ansvar _____	5

Policy och handlingsplan för främjande av etnisk mångfald

I Gullspångs kommun ska alla gemensamt arbeta mot etnisk diskriminering och för etnisk mångfald på kommunens arbetsplatser. Etnisk mångfald i arbetslivet främjas genom att i fråga om arbete, anställnings-villkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, ta tillvara alla människors kunskaper och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.

Bakgrund

Sverige har de senaste åren blivit alltmer mångkulturellt. De nya svenskarna har betytt mycket för Sveriges utveckling, kultur och näringsliv.

Det är slöseri med mänskliga resurser om vi inte lyckas ta tillvara den mångfald av kunskaper och erfarenheter som människor med annan kulturell och etnisk bakgrund fört med sig till Sverige.

Med etnisk mångfald menas att alla har lika möjligheter och rättigheter oberoende av ras, hudfärg, nationellt och etniskt ursprung och trosbekännelse.

Sedan 1 maj 1999 finns en lag som förbjuder diskriminering i arbetslivet p g a etnisk tillhörighet. Arbetsgivare ska också, enligt denna lag, bedriva ett aktivt målinriktat arbete för att främja etnisk mångfald i arbetslivet.

Arbetet ska omfatta tre huvudområden

- rekrytering
- arbetsförhållanden
- att förebygga etniska trakasserier eller repressalier med anledning av anmälan om diskriminering.

Syfte

ta till vara alla människors möjligheter i arbetslivet och öka kunskapen och förståelsen för människors likheter och olikheter.

- främja effektivitet och undvika resursslöseri genom att använda alla kunskaper och resurser som finns hos alla människor oavsett etnisk tillhörighet.
- ingen anställd i Gullspångs kommun ska bli diskriminerad på grund av sin etniska tillhörighet.
- mångfaldsarbetet ska vara en del i arbetet med jämställdhet och arbetsmiljö.

Mål

Arbetsförhållanden

Alla ska gemensamt arbeta för en mångkulturell arbetsplats och mot främlings-fientlighet och rasism.

Arbetsklimatet ska präglas av tolerans gentemot olika individer och grupper d v s respekt för vad de säger, hur de betar sig och hur de ser ut.

Alla ska ha möjlighet till kompetensutveckling i arbetet

Rekrytering

Arbets sökande ska värderas efter kompetens. Sökande får inte sällas bort av etniska orsaker.

Inom kommunen ska vi vara generösa med att ta emot praktikanter, praoelever m fl med annan etnisk tillhörighet.

Etniska trakasserier

Etniska trakasserier ska inte förekomma, d v s uppträdande som kränker individens integritet utifrån etnisk tillhörighet.

Åtgärder

Alla anställda ska informeras om policyn. Chefer, arbetsledare och fackliga ombud ska få utbildning i att förebygga, känna igen och hantera diskriminering och trakasserier. Ett aktivt arbete efter policyn ska bedrivas inom alla förvaltningar.

Arbetsförhållanden

Den som anser att han eller hon är diskriminerad eller trakasserad har rätt att vända sig till chef eller fackligt ombud som skyndsamt kan vidta åtgärder.

Vid diskriminering eller trakasserier ska de drabbade individerna få det stöd som behövs.

Enskilda klagomål ska behandlas varsamt och med sekretess.

Rekrytering

Vid rekrytering ska de sökandes meriter och kompetens bedömas objektivt så att ingen sökande utestängs på grund av annan etnisk tillhörighet.

Annonser och kravspecifikationer ska utformas så att ingen utestängs på grund av icke nödvändiga krav. Kunskaper i främmande språk samt kunskaper och erfarenheter från andra länder och kulturer ska i tillämpliga fall ses som en merit.

Etniska trakasserier

Alla eventuella trakasserier ska anmälas och ingen får utsättas för repressalier på grund av anmälan.

I samband med uppföljningar av arbetsmiljön som t ex skyddsronder ska förekomsten av eventuella etniska trakasserier uppmärksammas och åtgärder vidtas enligt gällande handlingsplan.

Ansvar

I arbetsmiljöansvaret ligger även ansvaret för att vidta åtgärder för att förebygga och hantera etnisk diskriminering. På flertalet av kommunens arbetsplatser är arbetsmiljöansvaret delegerat till chefer och arbetsledare. Det innebär att de också ansvarar för att gällande handlingsplan följs och att åtgärder vidtas vid behov.