



POLICY OCH HANDLINGSPLAN FÖR FRÄMJANDE AV ETNISK MÅNGFALD

Etnisk mångfald i arbetslivet främjas genom att i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, ta tillvara alla människors kunskaper och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.

Bakgrund

Sedan 1 maj 1999 finns en lag som förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av 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.

Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse.

Med etniska trakasserier avses uppträdande som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagarens etniska tillhörighet.

Syfte

Med mångfald i arbetslivet avses att arbetsgivaren tar till vara alla människors möjligheter i arbetslivet och ökar kunskapen och förståelsen för människors likheter och olikheter.

Sölvesborgs kommun vill främja effektivitet och undvika resursslöseri genom att använda alla kunskaper och (outnyttjade) resurser som finns hos alla människor oavsett etnisk tillhörighet.

Ingen anställd i Sölvesborgs kommun ska bli diskriminerad på grund av sin etniska tillhörighet.

Mångfaldsarbetet ska vara en del i arbetet med utveckling av jämlikhet och arbetsmiljö i Sölvesborgs kommun.

MÅL

Rekrytering

Arbetssökande ska bedömas efter sina individuella förutsättningar utan ovidkommande hänsyn till etnisk bakgrund.

Kommunen ska vara generös med att ta emot praktikanter, praoelever m. fl. med olika etniska tillhörigheter.

Arbetsförhållanden

Sölvesborgs kommun skall i egenskap av arbetsgivare arbeta för en mångkulturell arbetsplats. Arbetet skall vara inriktat mot främlingsfientlighet och rasism.

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

Etniska trakasserier

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

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

Åtgärder

Samtliga chefer, arbetsledare och fackliga ombud skall erbjudas information/utbildning kring frågor om etnisk mångfald, diskriminering och denna policy. Cheferna ska även delge sin personal denna kunskap.

Rekrytering

Vid varje rekryteringstillfälle ska de sökandes meriter och kompetens bedömas objektivt så att ingen sökande utestängs på grund av etnisk tillhörighet. Kunskaper i främmande språk samt kunskaper och erfarenheter från andra länder och kulturer kan ses som en merit.

Annonser och kravspecifikationer ska utformas så att ingen sökande utestängs på grund av icke nödvändiga krav.

Arbetsförhållanden

Kommunens policy för etnisk mångfald och mot etniska trakasserier ska göras välkänd i hela organisationen.

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

Ansvar

Åtgärder för att förebygga och hantera etnisk diskriminering utgör en del av arbetsmiljöansvaret, som är delegerat till cheferna i Sölvesborgs kommun enligt reglerna i kommunens arbetsmiljödelegering. Detta innebär att varje chef med personalansvar svarar för att gällande handlingsplan följs och att åtgärder vidtas vid behov.