

Program

Policy

» Plan

Riktlinjer

Regler

# Mångfaldsplan

Beslutad av kommunfullmäktige  
10 juni 2002, § 64. Dnr KS2017.0180

# Innehåll

1	Policy och handlingsplan för att främja etnisk mångfald och motverka etnisk diskriminering i Skövde kommun .....	3
1.1	Syfte .....	3
1.2	Mål.....	3
1.2.1	Arbetsförhållanden .....	3
1.2.2	Rekrytering.....	3
1.2.3	Etniska trakasserier .....	3
1.3	Åtgärder .....	4
1.4	Ansvar .....	4

**Dokumenttyp:** Plan

**Dokumentet gäller för:** Samtliga sektorer och nämnder

**Diarienummer:** KS2017.0180 (KS2001/467)

**Reviderad:** Ej reviderad

**Giltighetstid:** Till dess att nytt beslut fattas

**Tidpunkt för aktualitetsprövning:** En gång per mandatperiod

**Dokumentansvarig:** HR-chef

**Andra tillhörande dokument:** -

# 1 Policy och handlingsplan för att främja etnisk mångfald och motverka etnisk diskriminering i Skövde kommun

*Etnisk mångfald i arbetslivet främjas genom att i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet tillvarata alla människors kunskaper och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning.*

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

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

## 1.1 Syfte

Med mångfald i arbetslivet avser Skövde kommun att:

- Förstärka kommunens totala kompetensnivå och därmed öka möjligheterna till god service och omsorg för kommuninnevånarna
- Öka kunskapen om människors likheter och olikheter
- Ingen anställd i Skövde kommun skall diskrimineras på grund av sin etniska tillhörighet

## 1.2 Mål

### 1.2.1 Arbetsförhållanden

Förtroendevalda och anställda i Skövde kommun skall aktivt arbeta för en mångkulturell arbetsplats och aktivt motarbeta främlingsfientlighet och rasism.

Arbetsklimatet skall präglas av tolerans och respekt mot **alla** – oavsett etniskt tillhörighet.

### 1.2.2 Rekrytering

Rekryteringsannonser skall utformas så att ingen sökande, direkt eller indirekt, utestängs på grund av icke nödvändiga krav.

Arbetssökande skall bedömas efter sina individuella förutsättningar utan ovidkommande hänsyn till etnisk tillhörighet.

### 1.2.3 Etniska trakasserier

Ingen anställd skall utsättas för etniska trakasserier, dvs uppträdande som kränker individens integritet utifrån etnisk tillhörighet.

## 1.3 Åtgärder

Aktiva åtgärder fordras för goda och utvecklande arbetsförhållanden och rekrytering utan etnisk diskriminering. Vi behöver alla öka vår kunskap kring integration i arbetslivet. Dessutom skall rutiner för anmälan och åtgärder mot etniska trakasserier på arbetsplatsen finnas inom Skövde kommuns samtliga förvaltningar.

Mångfalds- och jämställdhetsarbetet integreras på så sätt att jämställdhetsarbetet med jämställdhetsplaner kompletteras med mångfaldsaspekten avseende arbetsförhållanden, rekrytering och etniska trakasserier.

## 1.4 Ansvar

Åtgärder för att förebygga och hantera etnisk diskriminering utgör en naturlig del av personalansvaret, innebärande att varje chef med personalansvar är ansvarig för att gällande handlingsplan följs och åtgärder vidtas vid behov.

Ansvar för utveckling av mångfaldsarbetet och för stöd åt personalansvariga vilar på Jämställdhetsrådet och personalenheten vid konsult och service.

Förbud mot etnisk diskriminering ingår i diskrimineringslagstiftningen. Övriga diskrimineringsgrunder är kön- och könsidentitet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.