

Kopierat från
Previas
internwebb
den 20 juli
2014

Previas Mångfaldspolicy

Etnisk tillhörighet

Med etnisk mångfald i arbetslivet menas i lagen lika rättigheter och lika möjligheter i fråga om arbete, anställningsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet oavsett etnisk tillhörighet.

1. Inledning

Mångfaldsarbete handlar om att värdesätta olikheter, tillvarata och värdera både yttre och inre olikheter, se språkliga och kulturella kompetenser som en tillgång i organisationen samt att kunna visa i handling, i rekrytering och ledning, att man i företaget står för detta.

För detta krävs ledare och medarbetare som är beredda att öka sina kunskaper, ifrågasätta sina attityder och värderingar samt vågar reflektera över sitt eget beteende.

Organisationen utvecklas mer positivt om det på alla nivåer finns bred kompetens bakom de beslut som tas. Det är just blandningen av olika erfarenheter som ger bättre resultat.

Arbetet med mångfaldsfrågorna skall ske integrerat med verksamheten i övrigt. Vid planering, beslut, genomförande och uppföljning skall mångfaldsaspekten beaktas. Det skall i Previa också finnas en proaktivitet i arbetet kring mångfaldsfrågorna.

Målsättningen skall vara både kortsiktig och långsiktig

2. Syfte och mål

Huvudsyftet med Previas handlingsplan för mångfaldsarbete är att skapa en trevlig och effektiv arbetsplats där alla våra medarbetare trivs och våra kunder känner sig välkomna och omhändertagna. Etnisk och kulturell mångfald främjar vår trovärdighet i kontakt med kunder och intressenter och den ökar vår möjlighet att ge en ännu bättre service. Ett företag som har en bra balans mellan kvinnor/män, yngre/äldre, personer födda utomlands och de som är födda i Sverige och som tar vara på alla individers kompetens har också lättare att skapa förtroende och attrahera ny kompetens.

Långsiktiga mål

- Arbetsförhållandena i Previa skall lämpa sig för alla anställda, oberoende av etnisk tillhörighet.
- Ingen får förbigås ifråga om information, utbildning, befordran, lön etc på grundval av etniskt ursprung.
- Etniska trakasserier skall inte förekomma inom Previa. Inte heller repressalier på grund av anmälan om etnisk diskriminering
- Previa skall ha en beredskap för att handha problemet om det skulle uppstå

skulle uppstå.

- Den breddning av kompetensen som en etnisk mångfald innebär, skall tas tillvara och förvaltas.

3. Regler

Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, trädde i kraft den 1 maj 1999. Lagen består av två delar: den ena om skyldigheten för arbetsgivaren att vidta aktiva åtgärder i arbetet för etnisk mångfald. Den andra delen utgörs av regler och förbud mot etnisk diskriminering.

Previas VD har det övergripande ansvaret för mångfaldsarbetet inom företaget.

Chefer på samtliga nivåer ansvarar för att ett aktivt mångfaldsarbete inom ramen för denna policy bedrivs inom den egna verksamheten. Detta sker i samarbete med de anställda och de regionala fackliga organisationerna.

AB Previa | Postadress: Box 6047, 102 31 Stockholm | Besöksadress: S:t Eriksgatan 113 | Telefon: 0771-23 00 00

Fax: 08 627 43 99 | Organisationsnummer: 556235-1907 | E-post: info@previa.se | www.previa.se

