

Kopierat från
Previas
internwebb
den 20 juli
2014

Previas Mångfaldsplan

Konkreta åtgärder och kortsiktiga mål

Mål 1 Arbetsförhållanden

- Att alla arbetstagare ska ha möjlighet att utföra sitt arbete på sin arbetsplats utan hinder i form av attityder och fördomar.
- Att arbetsmiljön präglas av en generös attityd till speciella behov, önskemål och krav från personer med olika etnisk tillhörighet.
- Att alla former av rasism och antidemokratiska stämningar motarbetas aktivt både av ledning och arbetskamrater.
- Att olikheter är ett positivt och dynamiskt inslag i varje verksamhet.
- Mångfaldsplanen skall årligen beslutas på Previas ledningsmöte och fastställas på Företagsrådet. Därefter skall den presenteras på arbetsmöten i samtliga enheter.
- Uppföljning görs via den årliga PULS-enkäten inom Previa
- Vårt introduktionsprogram/material är framtaget ur ett mångfaldsperspektiv.

Mål 2 Rekrytering

- Att skapa ett så brett rekryteringsunderlag som möjligt inför varje tjänstetillsättning.
- Att se olika etniska tillhörighet och tillgång till andra modersmål än svenska som meriterande vid urval till anställning.
- Formuleringar i annonserna liksom rekryteringsvägarna skall granskas ur ett mångfaldsperspektiv.
- Värdet av kunskap och erfarenheter från andra länder eller kulturer skall särskilt uppmärksammas vid jämförelse med andra sökandes meriter

Mål 3 Etniska trakasserier och repressalier

- Att alla former av diskriminering på grund av ras, hudfärg, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annat annorlundaskap inte tillåts existera i verksamheten.
- Att den som anser sig utsatt för diskriminering själv tillåts definiera på vilket sätt detta skett.
- Uppföljning görs via den årliga PULS-enkäten inom Previa.
- Vi ska göra en plan för att skapa beredskap för att hantera etniska trakasserier.

