



LANDSKRONA KÄVLINGS SVALÖVS
GYMNASIEFÖRBUND

PLAN FÖR INTEGRATION OCH ETNISK MÅNGFALD FÖR ÅREN 2005 - 2007

1. Bakgrund

Gymnasieförbundets verksamhetsområde inrymmer idag människor med olika etniskt ursprung. Denna etniska mångfald ökar och kommer att öka ytterligare.

Gymnasieförbundets huvudmän har antagit program och handlingsplaner för etnisk mångfald.

Gymnasieförbundet är dessutom, liksom andra arbetsgivare, enligt lag skyldig att dels motverka diskriminering på grund av etniskt ursprung och dels bedriva ett målinriktat arbete för att främja etnisk mångfald i arbetslivet.

2. Gymnasieförbundets policy

Alla som är verksamma i Gymnasieförbundet ska, oavsett etniskt ursprung och tillhörighet, tillförsäkras goda och likvärdiga arbetsvillkor.

För Gymnasieförbundet, där en grundbult i alla utbildningar är att skapa förståelse och tolerans för andra människor, är det självklart att bedriva ett aktivt och målinriktat mångfalds-arbete. Tre områden ska prioriteras i detta arbete: rekrytering, arbetsförhållanden och att före-bygga och förhindra etniska trakasserier.

För Gymnasieförbundet är det självklart att aktivt motverka etnisk diskriminering.

3. Långsiktiga mål

Personalsammansättningen ska spegla befolkningens etniska sammansättning. Härigenom tillför vi ny och värdefull kompetens. Dessutom förutsätter rekryteringsbehovet de kommande åren att alla resurser, till vilka människor med annat etniskt ursprung i hög grad hör, tas tillvara på ett bättre sätt än idag.

Såväl elever som personal ska ha förståelse för och se möjligheterna i att arbeta tillsammans med människor med annat etniskt ursprung.

Nästa mångfaldsplan ska omfatta perioden 2008-2010.

4. Kortsiktiga mål

Gymnasieförbundet bedriver redan ett aktivt arbetsmiljöarbete. Arbetet med att genomföra aktiva åtgärder för etnisk mångfald ska organiseras på samma sätt.

All personal ska känna till innehållet i Gymnasieförbundets mångfaldsplan.

Etnisk diskriminering och etniska trakasserier får inte förekomma i vår organisation.

5. Handlingsplan

5.1 Rekrytering

1. När vi upprättar kravspecifikationer ska det etniska mångfaldsperspektivet beaktas, bl a genom att bedöma om uppställda befattningskrav är relevanta.
2. Vid annonseringar ska vi uppmuntra sökande av annat etniskt ursprung.

5.2 Arbetsförhållanden

1. Vi ska utbilda samtliga chefer/arbetsledare och fackliga företrädare, dels i aktivt mångfaldsarbete utifrån planen och dels om etnisk diskriminering.
2. Vi ska informera all personal och alla våra elever om vårt mångfaldsarbete.
3. Vi ska inventera våra arbetsförhållanden, vår arbetsmiljö etc inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet för att identifiera och åtgärda eventuella brister.
4. Den arbetsmiljödelegation som tilldelats chefer och annan personal ska kompletteras med uppgifter om aktiva åtgärder samt om utrednings- och åtgärdsansvar vid etnisk diskriminering.
5. De introduktionsprogram som används ska ses över och kompletteras utifrån ett etniskt perspektiv.

5.3 Etniska trakasserier

1. Vi ska kartlägga förekomsten av eventuell etnisk diskriminering och trakasserier genom att komplettera den årliga personalenkäten med frågor om detta.
2. Vi ska upprätta en handlingsplan för att utreda och åtgärda trakasserier.



5.4 Övrigt

1. Vi ska årligen följa upp och utvärdera arbetet med den aktuella handlingsplanen. Redovisning ska göras i den centrala samverkansgruppen.
2. Vi ska informera externa samarbetspartners om vårt aktiva mångfaldsarbete.
3. Erforderliga resurser ska bedömas och medel avsättas för mångfaldsarbetet.