

Landstingsstyrelsen**Yttrande över motion av Birgitta Sevefjord (v) och Gerardo Berrios (v)
om mångfalds-/integrationsplan för Stockholms läns landsting****ÄRENDET**

Motionärerna föreslår landstingsfullmäktige besluta att uppdra åt landstingsstyrelsen att ”snarast ta fram ett förslag till mångfaldsplan (integrationsplan), som skall omfatta samtliga verksamheter inom landstinget”.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Landstingsstyrelsen föreslås besluta föreslå landstingsfullmäktige besluta

att anse motionen besvarad

Sven Andréason

Agnes Günther

LANDSTINGSKONTORETS SYNPUNKTER

Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering stadgar att alla arbetsgivare är skyldiga att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet. I praktiken ska detta målinriktade arbete avse arbets- förhållanden, åtgärder i syfte att förebygga och förhindra etniska trakasserier samt rekrytering.

Landstingskontoret delar motionärernas uppfattning att Stockholms läns landsting som stor regional arbetsgivare aktivt bör motverka alla tendenser till och uttryck för etnisk diskriminering och rasism. I landstingets personalpolitiska plattform återfinns de grundläggande värderingar som gäller för arbetsgivaren landstinget; exempelvis att ”det är en tillgång att medarbetarna inom landstinget har samma etniska mångfald som medborgarna i länet”. Plattformen gäller för landstingets förvaltningar och har antagits av flertalet bolag.

Uppföljning av det lokala arbetet

Inom landstinget pågår flera arbetsmarknadsprojekt med fokus på sjukvården; bland annat ”Stockholmsprojektet för utländska läkare” och ”Stockholmsprojektet för utländska sjuksköterskor”. Vid årsskiftet startade ”Stockholmsprojektet för rekrytering av läkare från EU/EES” som ska marknadsföra sjukvården och rekrytera kvalificerade medarbetare på den europeiska arbetsmarknaden. Förutom rekrytering är syftet med dessa projekt att öka mångfalden i arbetslivet och befrämja integration.

Som framgår av landstingets personalboksut för år 2000 har ett antal förvaltningar och bolag särskilt satsat på ta tillvara mångfalden i arbetslivet genom rekrytering och genom att utnyttja den språk- och kulturkompetens som finns i organisationen.

Däremot visar landstingskontorets uppföljning av det lokala arbetet att endast ett fåtal förvaltningar och bolag har utarbetat en särskild handlingsplan för att främja etnisk mångfald. Majoriteten av landstingets enheter som inte tagit fram en egen plan hänvisar till att det lokala arbetet bygger på de utgångspunkter och värderingar som framgår av avsnittet om mångfald i den personalpolitiska plattformen.

Vägledning för att förebygga och motverka diskriminering

För att aktivt främja etnisk mångfald och motverka diskriminering krävs att alla chefer och medarbetare i landstingets förvaltningar och bolag är väl införstådda med diskrimineringslagstiftningen.

I syfte att informera om arbetet med mångfald i arbetslivet och arbets- givarens skyldigheter enligt kollektivavtal och lagar har landstingskontoret utarbetat ett förslag till ”Vägledning för att förebygga och motverka diskriminering” som ska behandlas i landstingsstyrelsen under hösten 2001. Vägledningen, som ska utgöra ett komplement till landstingets personalpolitiska plattform och landstingets handikappprogram, föreslås ersätta tidigare gällande policyprogram ”Olika bakgrund – samma mål”. Vägledningen ska ange inriktningen för landstingets förvaltningar och vara ett hjälpmedel för bolagen i det lokala arbetet.

Med hänvisning till ovanstående föreslår landstingskontoret landstings- styrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta att anse motionen besvarad.