

Motverka diskriminering och rasism på arbetet

I Örebro kommuns hållbarhetsprogram "Vårt hållbara Örebro" fastslås bland annat att rasism och diskriminering är två områden där kommunen behöver göra fler motverkande insatser. Flera formuleringar i programmet berör detta.

Ett av målen är att *motverka alla former av diskriminering och kränkande särbehandling på arbetsplatser*. Ett annat mål är att *säkerställa lika livschanser och livsvillkor för kvinnor och män samt flickor och pojkar, oavsett könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller språk, inklusive teckenspråk*.



Det är viktiga mål som kräver handling av olika slag och inom många olika områden. Denna motion berör ett av dessa områden: arbetslivet.

Idag ser vi hur en strukturell rasism stänger ute människor från arbetsmarknaden baserat på exempelvis namn eller utseende, vilket naturligtvis inte är acceptabelt. Det har också flertalet gånger kommit till vår kännedom att personer som är anställda i kommunen blir utsatta för rasism och diskriminering utifrån exempelvis religion eller hudfärg i sitt arbete.

I #Metoo-upproret framkom bland annat berättelser om sexism och trakasserier i arbetslivet, men vi har även sett exempel i Örebro på diskriminering utifrån funktionsnedsättning. Men hur jobbar Örebro kommun för att följa upp hur problemet ser ut på kommunala arbetsplatser?

I Sverige finns en särskild diskrimineringslag med syfte att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. I denna lag är det tydligt vilket ansvar en arbetsgivare har.

För att kunna förändra krävs kunskap. Därför vill vi att kommunen tar ett större ansvar som arbetsgivare för att ta reda på hur problemet ser ut.

Varje år svarar anställda på en medarbetarenkät. I denna bör det finnas frågor som handlar om kränkande särbehandling och

strukturell diskriminering utifrån diskrimineringslagens olika grunder. Detta saknas idag i medarbetarenkäten.

Det är viktigt att det finns möjligheter för den anställde att svara på frågor kring diskriminering, hot eller rasism bland arbetskamrater eller chefer. Medarbetarenkäten bör även fråga om detta skett i kontakt med andra i arbetet, exempelvis servicemottagare, elever eller leverantörer.

Nästa steg är naturligtvis att med fakta som uppkommit agera för att bryta beteenden på arbetsplatser och i samhället som utsätter någon för rasism, sexism eller diskriminering.

**Med avstamp i målen i "vårt hållbara Örebro" föreslår
Vänsterpartiet att fullmäktige beslutar om att ge
kommunstyrelseförvaltningen i uppdrag:**

- Att** Genomföra försök med anonymiserade jobbansökningar i de tjänster som kommunen utlyser.
- Att** Förändra medarbetarenkäten så att den tar upp frågor om trakasserier, diskriminering, hot och rasism enligt motionens intentioner.
- Att** Införa ett strategiskt förändringsarbete utifrån vad som framkommer i enkäten och av försöket med anonymiserade jobbansökningar.

Vänsterpartiets fullmäktigegrupp

Martha Wicklund

Sunil Jayasooriya

Cecilia Lönn Elgstrand

Linn Josefsson

Ingemar Savonen

