



Föreskrifter och allmänna råd om mångfaldsarbetet i Tullverket;

TFS 2007:9

beslutade den 11 juni 2007.

Utkom från trycket
den 15 juni 2007

Tullverket föreskriver¹ med stöd av 18 § verksförordningen (1995:1322) följande.

Inledning

1 § I denna författning finns bestämmelser om hur arbetet med mångfald enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning skall bedrivas inom Tullverket.

Allmänna råd

Med *etnisk tillhörighet* avses här att någon tillhör en grupp av personer som har samma ras, hudfärg eller nationellt eller kulturellt ursprung. Med *trosuppfattning* avses exempelvis ateism men däremot inte politisk eller filosofisk övertygelse.

Diskriminering kan vara att en arbetssökande inte kallas till anställningsintervju eller inte får en anställning eller en befattning som denne ansökt om, trots bättre kvalifikationer. Diskriminering av en arbetstagare kan bestå av ett missgynnande vid lönesättning eller att arbetstagaren inte får kompetensutveckling eller befordran.

Med *etniska trakasserier* avses ett uppträdande som kränker arbetstagarens integritet och som har samband med dennes etniska tillhörighet. Trakasserier kan vara ord eller handlingar i form av ”skämt”, förolämpningar eller kommentarer som svärta ned, förnedrar eller skrämmer individen eller i form av fysiskt våld, bilder eller e-postmeddelanden.

Samordning och uppföljning

2 § Personalavdelningen skall samordna, stödja och följa upp mångfaldsarbetet.

3 § Personalavdelningen skall tillsammans med representanter för arbetstagarorganisationerna upprätta förslag till en handlingsplan och genomföra en kartläggning av att arbetsförhållandena i Tullverket lämpar sig för alla oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Arbetet skall resultera i konkreta, mätbara och uppföljningsbara mål.

¹ Dnr TV1-2007-7193.

- 4 §** Handlingsplanen skall innehålla
- åtgärder både på kort och lång sikt,
 - åtgärder av kontinuerlig karaktär,
 - planerade utbildningsinsatser.
- För varje åtgärd skall finnas en tidsplan och en utsedd ansvarig.

5 § Handlingsplanen enligt 3 § skall ses över årligen och vid behov revideras.

Ansvar för mångfaldsarbetet

6 § Det övergripande ansvaret för Tullverkets mångfaldsarbete ligger på myndighetens ledning. Processägare, avdelningschefer och övriga chefer som avses i 2 kap. 4 § andra stycket Tullverkets föreskrifter och allmänna råd (TFS 2006:15) om en arbetsordning ansvarar för att målen konkretiseras och verkställs i den egna verksamheten. Den ansvarige för mångfaldsarbetet skall fortlöpande följa upp arbetet och ansvarar för att arbete bedrivs inom processen, avdelningen eller motsvarande organisatoriska enhet med att:

- informera,
- skapa diskussion,
- utreda, planera, åtgärda och följa upp mångfaldsarbetet.

7 § En chef som får kännedom om att en medarbetare är utsatt för diskriminering eller trakasserier är skyldig att snarast utreda det inträffade och vidta lämpliga åtgärder för att förhindra fortsatt kränkning. Personalavdelningen och personalspecialisterna kan ge hjälp och stöd bland annat om de samtal som skall hållas med berörda.

Uppföljning av de vidtagna åtgärderna skall ske för att säkerställa att kränkningen upphör.

Allmänna råd

Arbetstagare som utsätts för diskriminering eller trakasserier kan vända sig till närmaste chef, annan person i chefsställning, personalspecialist, facklig förtroendemans eller företagshälsovården för att få hjälp och stöd. Även en arbetskamrat kan anmäla diskriminering eller trakasserier. Om diskriminering eller trakasserier fortsätter trots vidtagna åtgärder kan det resultera i att det inträffade tas upp som ett ärende i Tullverkets personalansvarsnämnd.

Rekrytering

8 § Rekryteringsarbetet skall kvalitetssäkras för att säkerställa att inga omotiverade krav ställs och att varken direkt, indirekt eller strukturell diskriminering förekommer i något skede av rekryteringen.

Allmänna råd

Med strukturell diskriminering avses ”regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder för etniska och religiösa minoriteter att uppnå lika rättigheter och möjlig-

heter som majoriteten av befolkningen har”. Sådan diskriminering kan vara synlig eller dold och den kan ske avsiktligt eller oavsiktligt.

Denna författning träder i kraft den 16 juli 2007.

TULLVERKET

KARIN STARRIN

Kerstin Ehlin
(Personalavdelningen)