



Verdal kommune
v/ Ordfører Bjørn Iversen
Postboks 24
7651 VERDAL

Vår dato:
10.12.2012

INNHERRED SAMKOMMUNE

14 DES. 2012

Kjære Ordfører

Norsk Folkehjelp og Fagforbundet sender nå en henvendelse til alle landets ordførere om å bli med på et felles løft mot negative holdninger og diskriminering i arbeidslivet. Vi oppfordrer dere til å erklære kommunen med alle sine virksomheter som Rasismefri Sone.

Rasismefri Sone er et verktøy som enkelt kan brukes til å sette fokus på offentlige og private virksomheters ansvar for et mangfoldig og likeverdig arbeidsliv. En rasismefri sone forplikter seg ved utlysning av stillinger til å oppfordre personer med minoritetsbakgrunn til å søke, og kalle inn kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn til intervju. Sonen må også ta alle henvendelser om diskriminering på arbeidsplassen alvorlig og gjøre sitt beste for å forhindre at slike situasjoner oppstår.

Konseptet startet som et samarbeid mellom Norsk Folkehjelp og Landsorganisasjonen (LO) i 1998. Vedlagt finner dere informasjon om hva Rasismefri Sone innebærer og en kontrakt som signeres og returneres til Norsk Folkehjelp.

«Jeg kan ikke garantere at vi nå er en rasismefri bydel, men jeg kan garantere at vi diskuterer dette og har fokus på holdninger»

Tove Stien, Bydelsdirektør Østensjø bydel

Hvorfor bli Rasismefri Sone? I forbindelse med oppgjøret etter 22. juli mener vi det er viktigere enn noen gang å forsvare det flerkulturelle samfunnet, toleransen, den folkelige deltakelsen og likestillingsarbeidet. Vi vil kjempe hardere, ikke bare mot høyreekstremister, men også for at holdningene til det store

flertallet snus i retning av å omfavne, invitere, åpne og integrere. Det er kun på denne måten vi kan klare å dempe tilfanget til høyreekstreme miljøer. Å synliggjøre standpunkt og handling rundt dette fra lokale myndigheter vil være en viktig brikke i dette arbeidet. Og hvis vi skal hindre rekruttering til høyreekstreme holdninger må vi sørge for at slike holdninger ikke finner grobunn blant våre kolleger, ansatte og kamerater.

Videre viser stadig flere rapporter at innvandrere har et dårligere arbeidsmiljø enn andre yrkesaktive, at de har mindre sjanser for å bli kalt inn til intervju og at innvandrere med høyere utdanning sliter med å få jobb som sammenfaller med deres kvalifikasjoner. Norsk arbeidsliv er gjennomgående segregert med innvandrere overrepresentert i lavt betalte jobber i servicesektoren. Etnisk norske er tilsvarende overrepresentert i toppjobbene og bedre betalte næringer.

Et delt arbeidsliv bidrar til å skape store forskjeller også i levekår mellom innvandrere og etnisk norske. Lav lønn og problemer med å komme inn i arbeid bidrar til at grupper av ikke-vestlige innvandrere også er overrepresentert i gruppen av fattige og de som er avhengige av sosialhjelp. Men arbeid er ikke bare viktig for den enkelte. Landet vårt trenger innvandrere i jobb framover. Ifølge Brockmann-utvalget, som offentliggjorde sin rapport i 2011, er velferdsstaten avhengig av at sysselsettingsraten øker blant innvandrere. Arbeidslivet er i tillegg den beste integreringsarenaen. Det er her etnisk norske har best mulighet for å møte innvandrere på likefot, øke kunnskapen om folk fra andre land og å få bearbeidet egne holdninger.

«Vi skal hver dag minne oss selv og andre om grunnverdiene inkludering og toleranse. Gjennom kommunestyrets vedtak om Sel som rasismefri sone har vi fått en ramme og et verktøy som forsterker kommunens forpliktelse til å leve opp til disse verdiene.»
Dag Erik Pryhn, Ordfører Sel Kommune

Dere som arbeidsgivere har et spesielt ansvar for å bekjempe rasisme og diskriminering. Rasismefri sone gir dere muligheten til å ta et tydelig standpunkt samt tilgang på våre kurs og rådgivere. Et arbeidsmiljø uten rasisme og diskriminering får fram det beste i dine medarbeidere, sikrer bedre utnyttelse av de ansattes ressurser og gjør

kommunen attraktiv å jobbe i. En ikke-diskriminerende ansettelsespolitikk forhindrer at verdifulle menneskelige ressurser går tapt. Det er lønnsomt både for virksomheten og samfunnet. Dette er god integreringspolitikk, men også god ansettelsespolitikk og en god strategi for å kunne konkurrere om talentene i hele befolkningen.

Aktivitets- og rapporteringsplikten: Fra 01.01.2009 har Lov om diskriminering fått en ny paragraf som pålegger private bedrifter med mer enn 50 ansatte, offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner å arbeide *aktivt og målrettet* for å fremme likestilling og motvirke diskriminering. Rasismefri Sone er et konsept som kan bidra til å oppfylle disse forpliktelsene.

For mer informasjon, ta kontakt med rådgiver Antje Bomann-Larsen på telefon 938 59 163, eller skriv til sone@npaid.org

Med vennlig hilsen

Fagforbundet


Jan Davidsen
Leder

Norsk Folkehjelp


Liv Tørres
Generalsekretær

RASISMEFRI SONE RACISM-FREE ZONE

Per 1.1.2009 er norske bedrifter pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Rasismefri sone er utviklet for å kunne oppfylle denne aktivitets- og rapporteringsplikten.

Som Rasismefri Sone vil virksomheten få:

- Materiell for å profilere bedriften som Rasismefri Sone
- Tilgang på våre rådgivere på feltet
- Synliggjøring gjennom holdningskampanjer og merkedager
- Elektronisk nyhetsbrev fire ganger i året med aktuelle artikler og nyheter
- Tilbud om kurs og aktiviteter til rabattert pris

Som Rasismefri Sone forplikter virksomheten seg til å:

- Betale årskontingent
- Ta alle henvendelser om diskriminering på arbeidsplassen alvorlig og gå aktivt inn for å løse konflikter når de oppstår
- Oppfordre personer med minoritetsbakgrunn til å søke stillinger og innkalle kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn til intervju
- Synlig markere at stedet er en Rasismefri Sone



Etnisk diskriminering i norsk arbeidsliv:

- Sannsynligheten for å bli innkalt til jobbintervju er 25 % lavere for «Ali» enn «Ola».
- Afrikanere har 70 prosent mindre sjanse for å få relevant jobb etter endte studier enn andre.
- 52 prosent av innvandrere med høyere utdanning har jobber de er overkvalifisert for.¹

Fordeler ved å være sone

- Lavere terskel for å melde fra for ansatte som opplever seg diskriminert.
- Synlig motvekt til diskriminering i arbeidslivet.
- God ombyggedømming.
- Rekrutterer talenter fra hele befolkningen til å søke jobber.
- Godt grunnlag for å oppfylle aktivitets- og rapporteringsplikten.
- Samfunnsansvar på integreringsfeltet.
- Åpning for å diskutere anklager om rasisme på prinsipielt grunnlag.
- Kundebehandlere/kunder som blir trakassert kan vise til skilt om rasismefri sone.
- Bedre arbeidsklima på lang sikt.

Praktisk informasjon

Som Rasismefri Sone forplikter du deg til å betale innmeldingsavgift og årskontingent. Prisen avhenger av hvor stor virksomheten din er.²

Prismodell for innmeldingsavgift og årskontingent	Innmeldingsavgift	Årskontingent
Bygninger og bedrifter/skoler med inntil 50 ansatte	2000	500
Bedrifter/skoler med over 50 ansatte	5000	1000
Kjeder/kommuner	10000 + 500 pr enhet	6000 + 100 pr enhet
Nasjonale bedrifter	Etter avtale	Etter avtale

Dersom dere ønsker å bli Rasismefri Sone undertegner dere den vedlagte kontrakten med Norsk Folkehjelp. Når vi mottar kontrakten, vil dere få tilsendt faktura og materiell for å markere sonen. Vi bistår gjerne med lansering og kan tilby flere spennende kurs og metoder som kan tilpasses etter behov. Ta kontakt med oss på sone@npaid.org eller per telefon ved Antje Bomann-Larsen 938 59 163.

¹ Midtbøen, Rogstad: Diskrimineringsens omfang og årsaker, Institutt for samfunnsforskning, 2012:1

Brekke: Like muligheter? Betydningen av etnisk bakgrunn for sysselsetting og inntekt, Universitetet i Oslo, 2008

Villund: Overkvalifisering blant innvandrere. En registerbasert undersøkelse for perioden 2007-2009, SSB 28/2010

² Avtalen kan sies opp skriftlig på et hvilket som helst tidspunkt. Avsluttes avtalen innen 31. desember, betaler man ikke årskontingenten for det følgende året.

Kommune

inngår herved en avtale med Norsk Folkehjelp og Landsorganisasjonen i Norge (LO) om at:

Kommunen

skal ha en utadrettet rasismefri profil og behandle alle med respekt uansett hudfarge, religiøs eller kulturell bakgrunn.

Kommunen

forplikter seg til synlig å markere at virksomheten er en Rasismefri Sone og mottar materiell for å gjøre dette.

Kommunen

skal oppfordre personer med minoritetsbakgrunn til å søke stillinger og innkalle kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn til intervju.

Kommunen

forplikter seg til å ta enhver henvendelse om rasisme og diskriminering alvorlig. Dersom partene ikke kommer til enighet, kan de sammen eller hver for seg, henvende seg til Norsk Folkehjelp, som sammen med partene vil forsøke å finne en løsning.

Kommunen

forplikter seg til å betale årskontingent i henhold til retningslinjene for Rasismefri Sone.

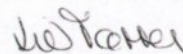
Kommunen

er klar over kontrakten løper til den blir sagt opp og at ved brudd på avtalen kan skiltene bli fjernet.

Norsk Folkehjelp

tilbyr faglig bistand fra rådgivere på feltet, tilbud om kurs og aktiviteter til rabattert pris og muligheten til å synliggjøre dere gjennom våre holdningskampanjer.

Avtalen er underskrevet og godkjent av begge parter / /2013



Leder

Tillitsvalgt

Norsk Folkehjelp



Norsk Folkehjelp



Landsorganisasjonen i Norge