ÄNGELHOLMS
KOMMUN

Mångfaldsplan
2014-2017



Mångfaldsplan 2014 – 2017 är
antagen av kommunfullmäktige den 28 april 2014

Förhållningssätt och värderingar påverkar kvalitén på kommunens service. Genom att öka medvetenheten kring mångfaldsfrågor försäkrar sig kommunen om att medborgare och medarbetare ges samma service, möjligheter och rättigheter.
Arbetet med mångfald är ett strategiskt viktigt verktyg för att rekrytera, utveckla och behålla personal och skapa en kommun som tillgodoser och tar tillvara alla medborgares och medarbetares behov och resurser.

Vision

Mångfaldsperspektivet genomsyrar det dagliga arbetet i alla verksamheter och beslut i Ängelholms kommun.

Syfte

Skapa förutsättningar för ett framgångsrikt mångfaldsarbete i Ängelholms kommun.

Mål

Att alla verksamheter arbetar för likvärdig verksamhet, service och bemötande, likvärdig myndighetsutövning och likvärdig fördelning av resurser. Att Ängelholms kommun som arbetsgivare arbetar för likvärdiga anställningsvillkor och arbetsförhållanden.

Mångfaldsplanens utgångspunkt

Val av utgångspunkter för mångfaldsplan 2014-2017 har för syfte att åstadkomma ett levande dokument vilket ska användas i det dagliga arbetet. Därför valdes relevanta styrdokument vilka i stort sätt bestämmer kommunens arbete med mångfaldsfrågor. På så sätt ska mångfald och icke diskriminering bli en ofrånkomlig del av alla våra verksamheter och beslut.

Planen utgår från kommunens styrmodell och värdegrund med samlingsorden *öppenhet*, *omtanke* och *handlingskraft*, samt på diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder, FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och CEMR deklarationen för jämställdhet på lokal och regional nivå.

Kommunens mångfaldsarbete ska även beakta barnets bästa i enlighet med FN:s konvention om barnets rättigheter med fokus på följande artiklar:
3 - barnens bästa ska alltid komma i främsta rummet
4 - förverkliga barnets sociala, ekonomiska och kulturella rättigheter och
12 - Barnet har rätt att uttrycka sin mening i alla frågor som rör det.

Mångfaldarbete ska dessutom beakta Lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk (2009:724).

Det finns tydlig koppling mellan mångfaldsarbete och folkhälsoarbete vilken yttrar sig i strävan att skapa ett samhälle där alla människor har möjlighet att på lika villkor leva ett långt liv med hög livskvalitet.

Diskrimineringsgrunderna är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Åtaganden

Nämnder och styrelser gör åtaganden utifrån mångfaldsplanen. Eftersom jämlikhet skapas där ordinarie beslut fattas, resurser

fördelas och normer skapas måste mångfaldsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet.

Upplägg och uppföljning

Planen består av tre inriktningar: jämställdhet, tillgänglighet och tolerans. Inom varje inriktning finns fokusområden som ska följas upp och årligen utvärderas av respektive nämnd. Uppföljningen kommer att omfatta en eller flera fokusområden från alla tre inriktningar.

En separat åtgärdsplan som utgår från de tre inriktningsområdena är kopplad till planen. Denna innehåller åtgärder som sträcker sig mellan 1-3 år och revideras årligen. Syftet med projekten är att fördjupa mångfaldsarbetet inom ett eller flera fokusområden. Mångfaldsplanen är giltig 2014-2017. Den separata åtgärdsplanen revideras varje år.

Ansvar

Kommunstyrelsen har genom personalutskottet politiskt ansvar för mångfaldsarbetet. Varje nämnds ordförande/arbetsutskott har ansvar för att utifrån gällande lagstiftning kontinuerligt bedriva mångfaldsarbete inom respektive ansvarsområde. Nämndernas ansvar är att bekosta och driva verksamhet som är tillgänglig och öppen för alla medborgare och medarbetare. Nämnderna ska till kommunstyrelsen i februari varje år lämna en uppföljningsrapport för mångfaldsarbetet. Kommunens mångfaldssamordnare ska i augusti lämna en kortare avstämningsrapport om nämndernas mångfaldsarbete till kommunstyrelsen.

Rekommendation: - Vid framskrivningen av ärenden som nämnden tar beslut om kan en konsekvensanalys med hänsyn till mångfaldsplanens alla

delar läggas till, vilket gör att man kan följa upp och analysera de beslut som tas under året på ett enkelt och effektivt sätt.

En mångfaldsgrupp som består av 1-2 representanter från kommunens alla förvaltningar arbetar fram mångfaldsplanen och dess åtgärdsplan. Mångfaldsgruppen sammanträder fyra gånger om året. Gruppen, tillsammans med kommunens mångfaldssamordnare, svarar för övergripande utvecklings-, uppföljnings- och samordningsinsatser inom mångfaldsområdet. Gruppens medlemmar ger stöd, rådgivning och information till förvaltningarna.

En referensgrupp bestående av representanter från fackliga organisationer, kommunala handikapprådet, kommunala pensionärsrådet, intresseföreningar och två förtroendevalda utsedda av kommunstyrelsens personalutskott, har funktionen som kunskapsstöd, informationsspridare och pådrivare i mångfaldsarbetet. Gruppen sammanträder fyra gånger om året.

En mångfaldssamordnare på kommunledningskontoret utvecklar kommunens strategiska mångfaldsarbete och samordnar nämndernas och mångfaldsgruppens arbete med frågorna. Samordnaren är budgetansvarig för mångfaldsplanens åtgärder och ansvarar för att nämndernas uppföljningsrapporter sammanställs och lämnas till kommunstyrelsen för politisk behandling.

Uppföljningsrapport

I sin årliga rapportering ska nämnderna redovisa sitt mångfaldsarbete. Respektive nämnd ska välja minst en av prioriterade punkter från varje av mångfaldsplanens tre delar.

Chefernas roll

Cheferna har ett särskilt ansvar för att skapa hög medvetenhet kring mångfaldsfrågor och förutsättningar att arbeta med frågorna. Deras attityd till mångfaldsfrågor har mycket stor betydelse för medarbetarnas inställning. Kultur skapas genom det som uppmärksammas och belönas. Det är viktigt att cheferna har kunskap och vilja att arbeta med mångfald.



Jämställdhet

Utgångspunkt för jämställdhetsarbetet

Jämställdhetsarbetet utgår från CEMR deklarationen som är en europeisk deklaration om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå samt diskrimineringslagen. (2008:567).

Den 14 januari 2009 beslutade kommunstyrelsen att Ängelholms kommun ska underteckna CEMR deklarationen och därmed har kommunen förbundit sig att integrera jämställdhetsperspektivet systematiskt i alla verksamheter.

Prioriteringar

CEMR deklarationen är indelad i tre delar. Den tredje delen innehåller 30 artiklar där i 9 olika områden beskrivs olika åtgärder. Under kommande perioden 2014-2017 kommer att prioriteras artiklar: 6, 11, 13, 14, 15, 18 och 20.

Artikel 6 – Bekämpa stereotyper

– i sin interna och externa kommunikation bekämpa och förebygga fördomar, beteenden, språkbruk och bilder som har sin grund i föreställningen att det ena eller andra könet är överlägset eller underlägset eller i stereotypa kvinno- och mansroller.

– genom utbildning och på annat sätt, bidra till att medarbetare i kommunen kan identifiera och motverka stereotypa könsrollsmönster och beteenden.

Artikel 11 – Arbetsgivarrollen

– lika lön för likvärdigt arbete
– rättvist, tydligt och öppet system för befordran och karriärutveckling;
– balanserad fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer
– motverka könsbaserad arbetssegregering
– rättvisa rekryteringsrutiner
– sunda och säkra arbetsförhållanden

Artikel 13 – Utbildning och livslångt lärande

– Försäkra sig om att läromedel, undervisningsmetoder samt utbildningsprogram för skolan och andra utbildningsinstanser inte förstärker stereotypa attityder och beteenden.
– uppmuntra icketraditionella karriärval
– i undervisningen i samhällsorienterade ämnen ta med moment som betonar vikten av att kvinnor och män deltar i den demokratiska processen på lika villkor
– sträva efter jämn fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer av skolans ledning och förvaltning.

Artikel 14 – Hälsa

– tillämpa ett genusperspektiv på planeringen, finansieringen och tillhandahållandet av hälsoinsatser.
– se till att det i samband med friskvårdsaktiviteter, inklusive aktiviteter som syftar till att stimulera sunda matvanor och betona vikten av motion, tas hänsyn till kvinnors och mäns olika behov och attityder.

Artikel 15 – Social omsorg och sociala tjänster
– sträva att tillämpa ett genusperspektiv på planeringen, finansieringen och tillhandahållandet av social omsorg och sociala tjänster
– se till att de som arbetar med social omsorg och sociala tjänster är medvetna om hur könstillhörighet påverkar hälso- och sjukvården och tar hänsyn till kvinnors och mäns olika erfarenheter av sådan vård.

Artikel 18 – Social integration
– skapa förutsättningar för att alla som drabbats eller riskerar att drabbas av social utslagning eller fattigdom får hjälp och stöd för att komma till arbete, utbildning, kultur, informations- och kommunikationsteknik samt social och medicinsk hjälp
– erkänna socialt utslagna kvinnors särskilda behov och situation
– främja integrationen av invandrare, såväl kvinnor som män, med beaktande av deras särskilda behov

Artikel 20 – Kultur, idrott och fritid,
– i möjligaste mån se till att idrotts-, kultur- och fritidsanläggningar och verksamheter tillhandahålls och är tillgängliga på samma villkor för kvinnor och män, pojkar och flickor
– uppmuntra kvinnor och män, pojkar och flickor att delta på lika villkor i idrott och kulturaktiviteter, även sådana som traditionellt betraktas som övervägande «kvinnliga» eller «manliga»
– uppmuntra kultur- och idrottsföreningar att främja kultur- och idrottsaktiviteter som utmanar könsstereotyper.

Tillgänglighet

Utgångspunkt för tillgänglighetsarbetet

Tillgänglighetsarbetet utgår från FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning vilken undertecknades av den svenska regeringen den 30 mars 2007 och trädde i kraft den 14 januari 2009.

Prioriteringar

FN:s deklaration om rättigheter för personer med funktionsnedsättning innehåller ett förord samt femtio artiklar indelade i tre grupper. Under kommande period 2014-2017 kommer följande artiklar att prioriteras: 8, 9, 20, 27 och 30.

Artikel 8 Ökad medvetenhet

Arbeta aktivt för att höja medvetenheten om frågor som har med funktionsnedsättning att göra samt att bekämpa negativa attityder och fördomar.

Artikel 9 Tillgänglighet

För att människor med funktionsnedsättning ska kunna leva oberoende och fullt ut kunna delta på livets alla områden ska tillgänglighetsaspekten inkluderas i planeringen av alla verksamheter. Det handlar bland annat om den fysiska miljön, transporter, information, kommunikation, IT och tjänster.

Artikel 20 Personlig rörlighet

Människor med funktionsnedsättning ska kunna röra sig fritt och så oberoende som möjligt kunna förflytta sig på det sätt och vid

den tid som de själva väljer. De ska ha tillgång till bra och användbara hjälpmedel, assistans och personlig service.

Artikel 27 Arbete och sysselsättning

Människor med funktionsnedsättning har rätt till arbete på samma villkor som andra. Ängelholms kommun ska arbeta mot diskriminering avseende alla frågor som gäller alla former av yrkesverksamhet, däribland vid anställning, bibehållande av anställning och befordran samt skydda rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor och skälig anpassning ska kunna erbjudas på arbetsplatsen.

Artikel 30 Deltagande i kulturliv, rekreation, fritidsverksamhet och idrott

Människor med funktionsnedsättning ska kunna delta i kulturlivet på lika villkor som andra. Lokaler, material och aktiviteter ska vara tillgängliga. Det gäller också rekreation, fritidsverksamhet och idrottsverksamhet. Människor med funktionsnedsättning ska också få erkännande och stöd för sin särskilda kulturella och språkliga identitet, däribland teckenspråk och dövas kultur.



Tolerans

Utgångspunkt för toleransarbetet

Toleransarbetet utgår från diskrimineringslagen och dess ändamål: ”att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder” (Diskrimineringslagen, SFS 2008:567, kap. 1, § 1)

Prioriteringar

Diskriminerinslagen, 3 kapitel - Aktiva åtgärder, paragrafer: 1, 3, 4, 6, 7 och 14.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

1 § Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

Målinriktat arbete

3 § Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Arbetsförhållanden

4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

6 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Rekrytering

7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Utbildning

14 § En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

