



Prioriterade områden för jämställdhets- och mångfalds arbete 2011-2012

Uppdrag har lämnats till Mångfaldsgruppen att ge förslag på prioriterade områden och aktiviteter för ökad mångfald och jämställdhet i Sollefteå kommun.

Bakgrund

När projektet "Mera Mångfald , Jämställd Jämt "startade 2010 beslutade kommunfullmäktige om att kommunens arbete med mångfald och jämställdhet skulle ske i enlighet med följande syfte:

Sollefteå kommun ser mångfald och jämställdhet som en förutsättning för utveckling, tillväxt och överlevnad. Det handlar om att skapa en kommun som är attraktiv att leva, jobba och utvecklas i för alla människor. Det handlar också om att skapa attraktiva arbetsplatser med en arbetsmiljö som uppmuntrar kreativitet, produktivitet och nytänkande. Detta skapar i sin tur tillväxt och kommunen utvecklas tillsammans med medarbetare och medborgare.

Under projektet har följande definitioner fastställts av kommunfullmäktige;

Definition av mångfald

Mångfald innebär att uppmuntra och tillvarata den blandning av inre egenskaper, kompetenser och erfarenheter som varje människa har. Varje människa ges möjlighet att utveckla och nyttja sina kompetenser och ses som en resurs i kommunen.

Mångfald innebär också att människors olikheter aldrig utgör ett hinder för den enskilde individen. För Sollefteå kommun betyder detta att en människa aldrig blir diskriminerad eller bedömd utifrån diskrimineringsgrunderna eller yttre olikheter som inte är skyddade av lagen.

Integrering av mångfaldsperspektiv

Att tillämpa ett mångfaldsperspektiv i kommunens arbete innebär att synliggöra alla människor och deras kompetens oavsett inre och yttre olikheter. Detta gäller såväl nuvarande som framtida medarbetare.

Definition av jämställdhet

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Kvinnor och män har samma makt, inflytande och förutsättningar att forma samhället och sina egna liv.

Jämställdhet har både en kvantitativ och en kvalitativ aspekt inom alla områden i samhället. Den kvantitativa aspekten innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män. Den kvalitativa aspekten innebär att kvinnor och män har lika villkor och att deras kompetens och resurser tas tillvara och berikar och påverkar utvecklingen i samhället.

Jämställdhetsintegrering

Att tillämpa ett jämställdhetsperspektiv i kommunens arbete innebär att synliggöra kvinnors och mäns villkor för att använda som utgångspunkt för beslut, planering och genomförande av verksamhet. Detta ska leda till organisering, förbättring och utveckling av verksamheten så att kvinnor och män får samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Detta arbete innebär att ifrågasätta och motverka stereotypa föreställningar och förväntningar kopplade till kvinnor och kvinnlighet respektive till män och manlighet. Det krävs också ett arbete på en strukturell nivå för att förändra att vi många gånger värderar det som kopplas till män och manlighet högre än det som kopplas till kvinnor och kvinnlighet.

MÅL 1

Mångfalds- och jämställdhetsperspektivet ska tillämpas i kommunens verksamheter och definitionerna ovan ska vara kända av medarbetarna

Åtgärder	Ansvarig	Tidplan
Mångfald och jämställdhet integreras i kommunens övergripande verksamhetsmål och handlingsprogram	KS/KF	Beslut i KF 2012-06-18
Mångfald och jämställdhetsperspektiv ingår i minst 3 beslutsunderlag/nämnd/år	Respektive nämnd	Från 2012
Information om definitionerna och syfte läggs ut på Insidan	Kommunchef	Oktober 2011
Alla nyanställda informeras om mångfald, jämställdhet och medarbetarskapspolicy	Respektive chef	Vid rekrytering
Jämställdhetspolicy revideras	Kommunstyrelse- förvaltningen/KF	Påbörjat
Mångfaldsgruppen är ett stöd till chefer och aktiva informatörer	Mångfaldsgrupp	2011 ff
Förvaltningar och Solatum har jämställdhets- och mångfaldsplan som utvärderas årligen	Resp. förvaltnings- chef/VD KS/Styrelsen	Januari varje år
Inventering av mångfalds- och jämställdhetsarbetet	Personalenheten, KF	Mars varje år
Viktor-/Viktoriapriset utdelas till personer/arbetsplatser som arbetar aktivt för mångfald och jämställdhet	Centrala Samverkans- gruppen - CSG	Mars varje år

MÅL 2

Arbetsplatsernas kunskap om jämställdhet och mångfald ska öka. Handboken "integrering av mångfald och jämställdhet" används i verksamhetens mångfalds- och jämställdhetsarbete

Åtgärder

	Ansvarig	Tidplan
Alla chefer och arbetsplatser har handboken	Resp. förvaltnings- chef	1 november 2011
Handboken ska användas på arbetsplatsträffar under punkten "Mångfald och Jämställdhet "	Ansvarig chef	Minst 5 gånger/år
Material finns på Insidan för utbyte av tips och idéer mellan verksamheter	Mångfaldsgrupp	Finns "gemensamt arbetsmaterial"
Varje förvaltning genomför en kartläggning av verksamheten enligt 4 R-metoden/år som delges resp. nämnd	Förvaltningschef	Från 2012 ff

MÅL 3

Politiker, chefer och medarbetare ska kontinuerligt ges utbildning i mångfald, jämställdhet och metoder för mångfalds- och jämställdhetsintegrering

Åtgärder

	Ansvarig	Tidplan
Politiker, chefer, medarbetare ges fortlöpande utbildning och inspiration om mångfald och jämställdhet	Kommunstyrelse- förvaltningen i i samverkan med mångfaldsgrupp	Årlig aktivitet
Mångfaldsgruppen tar fram statistik och fakta som underlag för ökad kunskap och reflektion	Mångfaldsgrupp	3-4 gånger/år