

STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

Riktlinjer för en jämlik verksamhet

Strategi
Program
Plan
Policy
Riktlinjer
Regler



Diarienummer: KS/2014:612

Dokumentet är beslutat av: Kommunstyrelsen

Dokumentet beslutades den: xxx

Dokumentet gäller för: samtliga nämnder, kommunala bolag och stiftelse

Dokumentet gäller till den: 31 december 2021

**BOTKYRKA
KOMMUN**



Dokumentet ersätter: Strategi för ett jämställt Botkyrka, Strategi för ett interkulturellt Botkyrka, Botkyrkas folkhälsopolicy och utvecklingsplan jämlik hälsa, Policy och handlingsplan för att förebygga hedersrelaterat våld och förtryck och kommunens beslut om att anta FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som sitt program för målgruppen. Alkohol-, narkotika- och tobakspolicy för barn och ungdomsverksamheter beslutad 2012-02-23 i kommunfullmäktige gäller tillsvidare

Dokumentansvarig är: Kommunledningsförvaltningen

För revidering av dokumentet ansvarar: Kommunledningsförvaltningen

För uppföljning av dokumentet ansvarar: Kommunledningsförvaltningen

Relaterade dokument: Strategi för ett jämlikt Botkyrka

Innehållsförteckning

Riktlinjer för en jämlik verksamhet i Botkyrka 2

Ett jämlikt Botkyrka med minskade klyftor 2

Policy för en jämlik kommunal organisation i Botkyrka 2

Riktlinjerna – en vägledning som ska göra det lättare att göra rätt! 2

Jämlikhet i Botkyrka 2

Jämlikhet leder till att vi uppnår våra mål och en hög kvalitet 2

Riktlinjernas tre delar

Del 1. Utgångspunkter som ska genomsyra våra verksamheter4

Del 2. Vägledning för hur vi kan styra mot en jämlik verksamhet5

Del 3. Exempel på insatser som bidrar till jämlikhet8

Ordlista – begrepp i strategin för ett jämlikt Botkyrka

Riktlinjer för en jämlik verksamhet i Botkyrka

Ett jämlikt Botkyrka med minskade klyftor

Vi utgår från Strategin för ett jämlikt Botkyrka (dnr: KS/2014:612) som anger de långsiktiga ambitionerna – ett mer jämlikt Botkyrka med minskade klyftor.

Policy för en jämlik kommunal organisation i Botkyrka

Botkyrka kommuns policy är att organisationen ska vara jämlik och jämställd i sin verksamhetsutövning och personalpolitik.

Riktlinjerna – en vägledning som ska göra det lättare att göra rätt!

Som stöd i utförandet av strategin finns två riktlinjer. Detta dokument avser *Riktlinjer för en jämlik verksamhet*. Det finns också ett dokument *Riktlinjer för en jämlik arbetsplats*. Riktlinjerna sammanfattar och prioriterar vad som är viktigt under perioden 2017-2021 för att genomföra strategin och förverkliga policyn.

Jämlikhet i Botkyrka

Jämlikhet utgår från alla människors lika värde och våra rättigheter och skyldigheter. Jämlikhet i Botkyrka innebär att olika grupper av flickor och pojkar, kvinnor och män bemöts och får del av verksamheten på lika villkor, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder samt social, och ekonomisk bakgrund eller situation.

Jämlikhet leder till att vi uppnår våra mål och en hög kvalitet

Syftet med riktlinjerna för en jämlik verksamhet är att de ska bidra till ökad måluppfyllelse och bättre kvalitet i nämndernas ordinarie verksamhet.

Riktlinjerna ska:

- vara ett stöd i planering och uppföljning, bland annat inom ramen för mål och budgetarbetet
- ge vägledning till hur vi i ordinarie verksamhet kan arbeta med strategin ett jämlikt Botkyrka

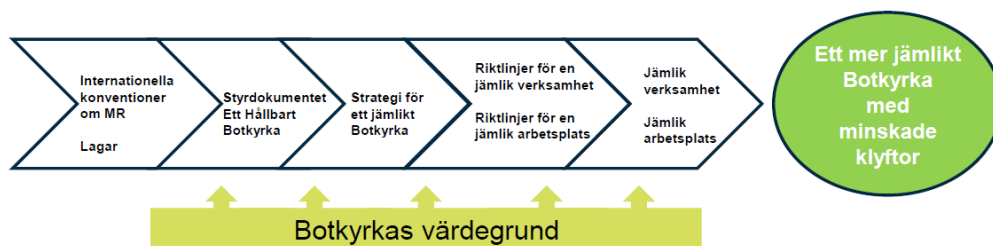
Riktlinjerna består av tre delar

1. I första delen konkretiseras strategins utgångspunkter som ska genom-
syra våra verksamheter för att nå ett mer jämlikt Botkyrka.
2. Andra delen är en vägledning för hur vi kan tänka för att systematiskt ar-
beta utifrån jämlikhetsperspektivet när vi sätter mål, planerar och följer
upp våra verksamheter.
3. Som inspiration för ditt arbete hittar du i tredje delen ett aplock av in-
satser i ordinarie verksamhet som bidrar till ökad jämlikhet bland Bot-
kyrkaborna.

Vem vänder sig riktlinjerna till?

Vägledningen vänder sig till dig som arbetar med styrning och ledning på för-
valtnings- och verksamhetsnivå. Den vill också inspirera till utvecklingsarbete
i verksamheter.

Så här hänger det ihop!



Vi utgår från internationella konventioner om mänskliga rättigheter och lagstiftning som är rele-
vant för verksamheten som grundlagarna, diskrimineringslagen, kommunallagen, skollagen och
socialtjänstlagen. Vi är dessutom en politiskt styrd organisation vilket innebär att vi samtidigt
förhåller oss till de politiska ambitionerna som kommunfullmäktiges fastställda utmaningar för
ett hållbart Botkyrka. Strategi för ett jämlikt Botkyrka ska bidra till ett hållbart och mer jämlikt
Botkyrka med minskade klyftor. Som stöd i arbetet har vi riktlinjer för en jämlik verksamhet och
jämlik arbetsplats. Botkyrkas värdegrund genomsyrar allt vårt arbete.

Del 1. Utgångspunkter som ska genomsyra våra verksamheter

I den här delen konkretiserar vi de gemensamma utgångspunkterna¹ som finns i strategin för ett jämlikt Botkyrka. Fokus är det som berör verksamhetsutveckling.

Alla människors lika värde och lika rättigheter

Kommunens verksamheter behöver i högre grad säkerställa Botkyrkabornas mänskliga rättigheter. Det innebär att vi följer lagar och internationella konventioner. Ingen ska diskrimineras i våra verksamheter - oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller social och ekonomisk bakgrund och situation.

Jämlikt är att ibland göra skillnad på ett medvetet sätt

Invånare har olika stort behov av kommunens tjänster, service och stöd. Det innebär att vi behöver utforma våra verksamheter utifrån individens och grupperns olika behov och förutsättningar. Att göra jämlikt innebär därför att ibland göra olika på ett medvetet sätt.

Medskapande

Kommunen är Botkyrkabornas verktyg för att ta ett gemensamt ansvar för gemensamma angelägenheter i lokalsamhället. Engagerade, informerade och aktiva kommuninvånare, med lika rättigheter och möjligheter att bidra till samhällsbygget, är en förutsättning för en långsiktigt jämlik och hållbar utveckling. Kommunen ska bidra till att alla Botkyrkabor får verkliga möjligheter att vara medskapare av sitt samhälle. Det innebär att vi behöver utveckla systematiska arbetssätt och metoder som tillvaratar Botkyrkabornas egna erfarenheter och kompetenser samt tar hänsyn till behov och förutsättningar som finns bland olika grupper av flickor, pojkar, kvinnor och män.

Gemensamma krafter för lika livschanser

Som kommun kan vi göra mycket, men inte allt. Därför behöver vi i våra verksamheter systematiskt samverka med andra aktörer på olika nivåer. Det kan handla om alltifrån samverkan utifrån den enskilda människans behov och livssituation till påverkan på regional och nationell nivå för att säkra att Botkyrkabornas behov och förutsättningar tillgodoses.

¹ De gemensamma utgångspunkterna baseras på strategins fem jämlikhetsdimensioner: interkultur, jämställdhet, frihet från hedersrelaterat våld och förtryck, tillgänglighet samt en god och jämlik hälsa i befolkningen.

Del 2. Vägledning för hur vi kan styra mot en jämlik verksamhet

Denna del av riktlinjerna är ett stöd i planering och uppföljning i ordinarie verksamhet så att vi systematiskt arbetar utifrån ett jämlikhetsperspektiv och säkerställer Botkyrkabornas grundläggande rättigheter.

Så här kan vi tänka när vi planerar och följer upp – utifrån jämlikhet!

Här är en checklista med förslag till frågor att ställa sig utifrån ett jämlikhetsperspektiv i de olika momenten² i planering och uppföljning av verksamheten.

Vi utgår från kommunfullmäktiges övergripande mål och budget.

Processens moment	Checklista för jämlik verksamhet
Kartlägg och analysera nuläge och utveckling	<p>För att bidra till mer jämlikhet behöver vi kunskap och medvetenhet om Botkyrkabornas förutsättningar och skillnader mellan olika grupper flickor, pojkar, kvinnor och män.</p> <p><i>Vid kartläggning:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Finns skillnader inom och/eller mellan olika grupper av kvinnor och män när det gäller verksamhetens måluppfyllelse? - Har alla möjlighet att ta del av verksamheten eller insatsen? Vilka grupper når vi inte fram till eller inte har kontakt med? - Hur ser inflytandet ut bland olika grupper av kvinnor och män? Vilka har eller får inte inflytande över verksamheten? <p><i>Vid analys:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Hur ser eventuella mönster ut? Vad kan orsakerna vara? - Handlar det om faktorer på övergripande samhällsnivå, exempelvis grupperns behov eller livsvillkor? Eller om normer och fördomar som exempelvis traditionella könsmönster där vi gjort skillnad och/ eller en värdering utifrån kön? - Handlar det om faktorer på individnivå? - Är det konsekvenser av vårt bemötande, arbetssätt eller verksamhetens utformning för olika grupper? Eller har vi genomtänkta motiv till skillnaderna? - Har individer och grupper som riskerar att utsättas för diskriminering i verksamheten (direkt/indirekt) identifierats? - Hur viktiga är skillnaderna för människors livchanser? - Vilka kan vi påverka själva eller tillsammans med andra aktörer? - Vilka förändringar är mest angelägna att förändra i förhållande till övergripande mål?
Formulera mål	<p>När vi tar fram mätbara och verksamhetsnära mål, uppmärksamma att de bidrar till en jämlik verksamhet och plats.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Har behov och förutsättningar hos olika grupper av kvinnor och män beaktats? Missgynnas några grupper? - Är målet formulerat så att det bidrar till en mer jämlik verksamhet?
Genomför	

² Exempelvis omvärldsanalys, mål och budget, verksamhetsplan, delår 1 och 2, årsredovisning

	<p>När vi planerar och fördelar resurser till verksamheten – fundera över hur den kan bli jämlik så att olika grupper av flickor och pojkar, kvinnor och män får del av verksamheten på lika villkor och når likvärdiga resultat.</p> <p>Ett medskick för att minska skillnader mellan grupper är att anpassa generella verksamheter och satsningar till alla, utifrån olika gruppers behov och förutsättningar, proportionellt till graden av behov eller utsatthet – så att alla oavsett förmåga får sina rättigheter säkerställda och att de med störst behov verkligen får tillgång till verksamheten.</p>
Följ upp målen i delårsbokslut och årsredovisning	<p>När vi följer upp våra mål och resultat använder vi individbaserade indikatorer så långt det är möjligt.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alltid kön - Andra relevanta mått är exempelvis: - stadsdel - utbildningsnivå, sysselsättning, inkomst (socioekonomi) - diskrimineringslagens grunder³ - andra relevanta gruppstillhörigheter <p>Vissa aspekter kanske inte går att följa upp via statistik. Då kan det vara mer adekvat att följa upp dem kvalitativt.</p> <p>Med denna uppföljning som underlag, kan vi enklare ta fram förslag till åtgärder för att minska skillnader.</p>
Bedöm konsekvenser för jämlikhet	<p>För att inte motverka jämlikhet, behöver vi tänka efter före. Bedöm konsekvenser för hur beslut på olika nivåer påverkar olika grupper av kvinnor och män i befolkningen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kommer beslutet att stärka jämlikheten mellan olika grupper? - Kommer den planerade insatsen eller tänkta metoden minska eller öka skillnaderna mellan olika grupper? Vilka grupper? - Bidrar det till jämlika förutsättningar för en god hälsa för alla, eller missgynnas någon grupp?
Stärk kompetensen hos medarbetare	<p>Har chefer och medarbetare inom kommunen tillräcklig kunskap för att i sina respektive roller kunna bidra till ett mer jämlikt Botkyrka?</p> <p>Har kommunens medarbetare och Botkyrkaborna en gemensam förståelse och kunskap kring vad mänskliga rättigheter innebär?</p>

³ Diskrimineringslagens grunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Alla gör en del och vi jobbar tillsammans

Kommunledningsförvaltningen

Kommunledningsförvaltningen har huvudansvaret för att kommunövergripande leda, samordna och stödja arbetet, det vill säga:

- att utveckla arbetsformer för stöd och samordning tillsammans med förvaltningarna
- att erbjuda målgruppsanpassad utbildning för förtroendevalda, chefer och medarbetare inom riktlinjernas områden

Samtliga förvaltningar

För att underlätta arbetet med strategin för ett jämlikt Botkyrka, bör alla förvaltningar se till att det inom verksamheten:

- finns en fungerande organisation för stöd och samordning av arbetet utifrån dessa riktlinjer
- finns stöd för chefer och medarbetare i arbetet utifrån riktlinjerna

Uppföljning av riktlinjerna

Kommunledningsförvaltningen följer kontinuerligt upp nuläget och gör i slutet av riktlinjernas giltighetstid en utvärdering. I utvärderingen bör bland annat följande områden följas upp:

- struktur: de strukturella förutsättningarna i organisationen
- process: det arbete som bedrivs för att främja jämlikhet
- resultat: kommunens och nämnderas resultat- och måluppfyllelse utifrån jämlikhet och mänskliga rättigheter.

Del 3. Exempel på insatser som bidrar till jämlikhet

Som inspiration för ditt arbete hittar du här ett axplock av insatser i ordinarie verksamhet som bidrar till ökad jämlikhet bland Botkyrkaborna. Mycket gör vi redan, annat kan vi behöva utveckla. Insatserna kopplas till kommunens sex medborgarprocesser och styr- och ledningsprocessen för kommunen som organisation.

1. Möjliggöra Botkyrkabornas medskapande av samhället

- För att få in lokal kunskap som är relevant för den ordinarie verksamhetsutvecklingen behöver vi bland annat samarbeta med brukare, invånare, föreningar och forskare. Tänk på att involvera kunskap från båda könen i olika grupper och eftersträva jämlika samarbeten.
- Utveckla verksamhetens hälsofrämjande arbetssätt så att det bidrar till en god psykosocial miljö. Uppmärksamma vikten av medskapande och inflytande, att ha positiva förväntningar på alla samt individens tilltro till sin egen förmåga och tillit till andra.

2. Möjliggöra Botkyrkabornas behov av livslångt lärande

- Säkra att alla skolformer är fullt tillgängliga, såväl fysiskt som socialt och pedagogiskt, så att ingen elev på grund av nedsatt funktionsförmåga hamnar utanför lärandet och skolans gemenskap.
- Innebörden av mänskliga rättigheter och ett jämställt interkulturellt förhållnings-sätt är ett verktyg för medarbetare inom förskolan, skolan, vuxenutbildningen och fritidsgårdar för att bland annat stärka alla flickor, pojkar, kvinnor och mäns egenmakt och förebygga hedersrelaterade begränsningar och förtryck.

3. Möjliggöra arbete och företagande för Botkyrkaborna

- För att aktivt bidra till att åtgärda och motverka strukturell diskriminering på arbetsmarknaden, behöver vi samverka med civilsamhället - på lokal, regional och nationell nivå. Uppmärksamma särskilt kopplingar till kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder samt social och ekonomisk bakgrund och situation
- För att förebygg och minska ekonomisk utsatthet bland barn med olika grupp-tillhörighet och från olika områden, stärk det sociala arbetet kring familjerna för att underlätta för barnens föräldrar att bli självförsörjande. Ha ett helhetsperspektiv och sammankoppla försörjningsstöd med arbetsmarknadsåtgärder och bostadssituation.

4. Möta Botkyrkabornas behov av stöd för att leva ett självständigt liv

- För att stärka Botkyrkabornas makt att leva ett självständigt liv med god hälsa behöver vi utveckla det våldsförebyggande arbetet i alla stadsdelar med fokus på jämställdhet, maskulinitet och hedersnormer.
- För ett aktivt och hälsosamt åldrande behöver vi arbeta mer systematiskt och genomgående utifrån metodiken kring de "fyra hörnstenarna för ett självständigt och gott åldrande" – social gemenskap och stöd, fysisk aktivitet, goda matvanor, meningsfullhet och att känna sig behövd.

5. Erbjud Botkyrkaborna förutsättningar för gemenskap, rörelse och ett rikt kulturliv

- Ge flickor och pojkar, kvinnor och män från olika grupper och i alla stadsdelar möjlighet till daglig rörelse, lek, spontanidrott och rekreation som ger upplevelser, stimulerar engagemang och social gemenskap - oavsett sociala, fysiska, psykiska och ekonomiska förutsättningar.
- Vi behöver samarbeta mer med Botkyrkaborna så att verksamheternas utbud motsvarar intresset och är tillgängligt för alla oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder samt social och ekonomisk bakgrund och situation. Använd normkritik som verktyg.

6. Skapa en god och trygg livsmiljö för Botkyrkaborna

- För att alla Botkyrkabor ska kunna vara medskapande och ha förtroende för kommunen som organisation, behöver vi tidigt i planeringsprocessen uppmärksamma vilken typ av information, kommunikation och dialog som behövs, utifrån olika gruppers behov och förutsättningar.
- Skapa miljöer i alla stadsdelar som främjar jämlika möten, rikt utbud och blandade bostadsformer. Motverka diskriminering på bostadsmarknaden i samarbete med bostadsbolag, oavsett kön, religion, etnisk och social bakgrund.

Styr- och ledningsprocessen: kommunen som organisation

- För att säkra ett icke-diskriminerande förhållningssätt och arbetssätt, behöver vi synliggöra uttalade normer och värderingar kopplat till diskrimineringsgrunderna, social och ekonomisk bakgrund och situation.
- För att få en fördjupad bild av hur den kommunala verksamheten svarar mot olika gruppers behov och rättigheter, behöver vi komplettera den könsuppdelade statistiken genom att utveckla data kopplat till andra gruppstillhörigheter.

Ordlista – begrepp i *Strategi för ett jämlikt Botkyrka*

Folkhälsa – god och jämlik hälsa

Folkhälsa beskriver befolkningens hälsa. *Jämlikhet i hälsa* innebär att hälsan ska vara god som möjligt, men också så jämnt fördelad som möjligt bland Botkyrkaborna. De stora hälsoskillnader som idag finns mellan grupper med olika sociala och ekonomiska villkor, bidrar till ojämlika möjligheter i livet på områden som att klara skolan, arbeta och vara delaktig i samhället. Det påverkar i sin tur hälsan. *Folkhälsoarbete* syftar till att stärka de faktorer i samhället som främjar hälsa och förebygger psykisk, fysisk och social ohälsa. Det gör vi dels genom att skapa mer jämlika livsvillkor som en bra start i livet, utbildning, arbete och försörjningsmöjligheter. Verksamheter och insatser för alla, anpassar vi proportionerligt utifrån olika gruppers behov och förutsättningar. Det handlar också om att tillsammans med Botkyrkaborna skapa hälsofrämjande miljöer. Centralt är egenmakt, delaktighet och känsla av sammanhang. På så sätt skapar vi samhälleliga förutsättningar för en god och jämlik hälsa bland Botkyrkaborna – en förutsättning för en hållbar samhällsutveckling.

Interkultur

Interkultur handlar om att se kommunens etniska och kulturella mångfald som ett normaltillstånd och en resurs. Ett interkulturellt förhållningssätt möjliggör för oss att bidra till en mer inkluderande svenskhet där invånare med utländsk bakgrund inte är andra generationens invandrare utan första generationens svenskar. Ett interkulturellt förhållningssätt främjar jämlika möten, samarbeten och dialog mellan olika individer och grupper. Vi fokuserar på det gemensamma samtidigt som vi värderar en stor grad av individuell olikhet. Grundläggande är att vi har kunskap om, synliggör och åtgärdar olika former av strukturell diskriminering och vardagsrasism. För att lyckas krävs kunskap om platsen Botkyrka, dess invånare och samarbete med olika aktörer. Alla ska också ha förmågan att kritiskt reflektera över egna kulturella uttryck. På så sätt skapar vi starkare social sammanhållning och bryter segregationens negativa effekter.

Hedersrelaterat våld och förtryck

Hedersrelaterat våld och förtryck liksom mäns våld mot kvinnor generellt, grundas i föreställningar om kön, makt och sexualitet. Den som lever i en miljö som påverkas av hedersnormer begränsas av sociala påtryckningar och normer när det exempelvis gäller att fritt välja kläder, vänner, utbildning, jobb och partner. I sin mest extrema form resulterar det i hot om våld, faktiskt våld, och ibland dödligt våld. Det specifika med det hedersrelaterade förtrycket är att det utövas kollektivt och ofta sanktioneras av släkt och omgivning. Hedersnormer bygger på familjens eller kollektivets rykte som är starkt bundet till kvinnors sexualitet och föreställningar om oskuld och avhållsamhet. Det hedersrelaterade våldet och förtrycket förekommer med varierande styrka i hela världen. Flickor och kvinnor är särskilt drabbade men ofta också pojkar och män. Homosexuella, bisexuella och transpersoner är andra utsatta grupper.

Jämlikhet

Jämlikhet är när alla människor har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden i livet- oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder samt social och ekonomisk bakgrund eller situation. Det är därför ett bredare begrepp än

jämställdhet som handlar om jämlikhet mellan könen. I jämlikhetsbegreppet finns alltid ett jämförande perspektiv på individer och grupper med olika bakgrund och situation. Jämförelserna utgår från de villkor, värderingar och normer som råder i samhället. I Botkyrka kommun handlar jämlikhet om att vi möter alla Botkyrkabor på lika villkor och att vi fördelar våra resurser utifrån individers och grupperns olika behov och förutsättningar. En jämlik verksamhet innebär att olika grupper av flickor och pojkar, kvinnor och män får del av verksamheten på lika villkor och lika hög kvalitet.

Jämställdhet

Jämställdhet är när kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. I en kommun innebär det att svara mot båda könen villkor och behov, samtidigt som vi motverkar traditionella könsmonster, där vi ofta omedvetet gör skillnad och en värdering utifrån kön. Oftast tenderar då pojkars och mäns behov och intressen att väga tyngre än flickors och kvinnors. En viktig ledstjärna är de nationella målen: en jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, jämställd hälsa och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Vi utgår från de två juridiska könen, flicka-kvinna eller pojke-man, för att synliggöra ojämställdhet men är medvetna om att alla inte definierar sig med sitt juridiska kön. Detta ska avspeglats i hur vi problematiserar jämställdhetsarbetet.

Mänskliga rättigheter

Mänskliga rättigheter gäller alla. Det handlar om att alla människor har samma värde och rättigheter. De är ett sätt att formulera vad som inte får göras mot någon människa och vad som bör göras för varje människa. Alla människor har rätt till alla mänskliga rättigheter utan någon form av diskriminering. Det handlar bland annat om rätten till utbildning, bostad, arbete och hälsa samt att ha inflytande på samhällsutvecklingen. Förenta nationerna (FN) har slagit fast att "alla människor, oavsett land, kultur och sammanhang, är födda fria och lika i värde och rättigheter". Sverige har åtagit sig att följa deklARATIONEN om de mänskliga rättigheterna.

Tillgänglighet

Att arbeta för tillgänglighet i Botkyrka innebär att se till att en funktionsnedsättning inte blir ett funktionshinder. Funktionsnedsättning och funktionshinder är två olika saker. En funktionsnedsättning är en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Den är kopplat till en person och behöver inte innebära ett hinder för delaktighet. Om däremot miljö och omgivning är otillgänglig uppstår funktionshinder. Det är alltså miljön som hindrar personer med nedsatt funktionsförmåga att på jämlika villkor delta i samhället. Så länge alla människor inte kan delta och göra saker tillsammans är inte samhället tillgängligt. Bristande tillgänglighet leder till utanförskap och ökad ohälsa. Tillsammans ska vi riva de hinder som finns och utforma samhället så att alla kan delta. Det är nödvändigt för några samtidigt som det gör vardagslivet bekvämare för alla. När generella lösningar inte räcker, säkerställer vi tillgängligheten genom individuellt stöd och lösningar. I fokus är ökat självbestämmande och ökad självständighet.

Vad menar vi med olika grupper kvinnor och män?

Med det menar vi grupper som är centrala att följa för att uppnå jämlika livsvillkor för Botkyrkaborna. Vi avgränsar oss till diskrimineringslagens grunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

ning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder samt social och ekonomisk bakgrund eller situation. En Botkyrkabo kan genomkorsas av olika gruppidentiteter på en mängd olika sätt och kan variera över tid. Detta innebär att en och samma person därför kan vara privilegierad i ett avseende och underordnad i ett annat.

Varför flickor, pojkar, kvinnor och män

De flesta människor identifierar sig med det juridiska kön de tilldelades vid födseln, men inte alla. Det innebär att en så kallad binär syn på kön – med en uppdelning i flickor, pojkar, kvinnor och män – kan vara problematisk, bland annat för personer som inte identifierar sig enligt den binära könsuppdelningen kvinna/man. I Botkyrka har vi samtidigt ett behov av redskap för att på ett systematiskt sätt arbeta för att undanröja ojämställdheten mellan kvinnor och män i samhället och våra verksamheter. Därför väljer vi att övergripande tydliggöra att våra ambitioner i kommunens verksamheter omfattar flickor, pojkar, kvinnor och män och vi avgränsar oss därför till att genomgående följa upp våra resultat uppdelat på juridiskt kön.

