



2018-10-22

Tid 2018-10-30, kl 16:00

Plats Alytus

***Avslutningsfika kommer att serveras från klockan 14.30 i Helges, restaurangen på plan 2***

Ärenden

Justering

- 1 Aktuellt från organisationerna
- 2 Jämlikt Botkyrka
- 3 Hur hanterade vård- och omsorgsförvaltningen sommarens värmebölja?
- 4 Konsekvenser av utebliven kommunalisering av hemsjukvård
- 5 Sammanhållen seniorvård- hur samarbetar kommun och landsting?
- 6 Rapportering från Nestors seniorråd
- 7 Rätten till tandvårdsstöd
- 8 Revidering av ärendelistan
- 9 Anmälningssärenden
- 10 Övriga frågor

Avslutningsfika kommer att serveras från kl 14.30 i restaurangen på plan 2.

Vid förhinder kontakta Kerstin Frimodig på telefonnummer 08-530 618 18 eller e-post [kerstin.frimodig@botkyrka.se](mailto:kerstin.frimodig@botkyrka.se)

Varmt välkomna!

Tuva Lund

Ordförande

Kerstin Frimodig

Sekreterare



Referens

Mottagare

## **Aktuellt från organisationerna**

### **Förslag till beslut**

Kommunala pensionärsrådet noterar till protokollet att rådet har tagit del av informationen.



Referens

Mottagare

## **Jämlikt Botkyrka**

### **Förslag till beslut**

Kommunala pensionärsrådet noterar till protokollet att rådet har tagit del av informationen.

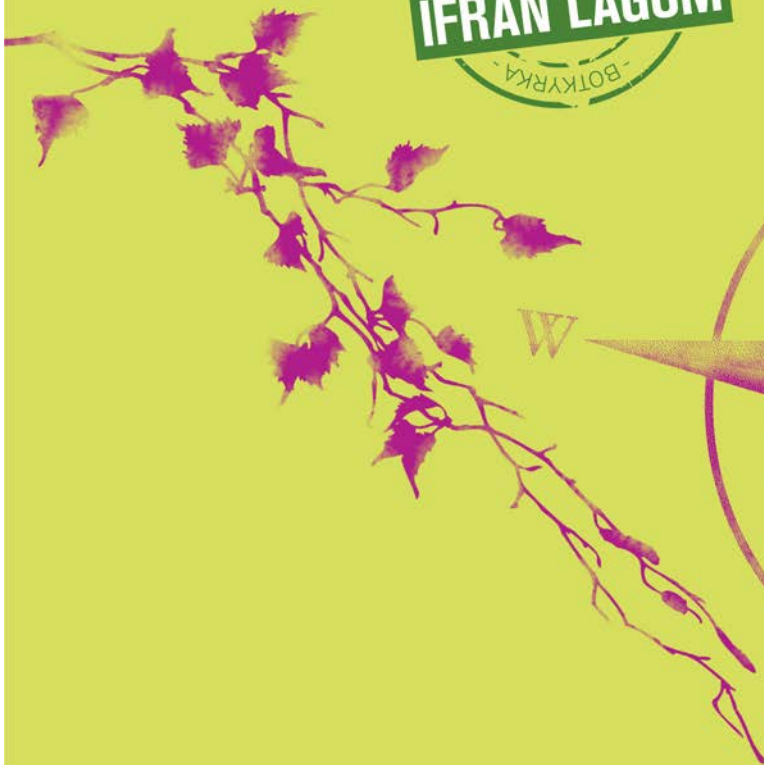
### **Sammanfattning**

*Vanja Möller Zouzouho, utvecklingsledare för ett jämlikt Botkyrka, informerar om kommunens arbete för att uppnå Jämlikt Botkyrka.*

# STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

## Strategi för ett jämlikt Botkyrka

Strategi  
Program  
Plan  
Policy  
Riktlinjer  
Regler



Diarienummer: KS/2014:612, KS/2016:857  
Dokumentet är beslutat av: Kommunfullmäktige  
Dokumentet beslutades den: 23 maj 2017  
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:** Riktlinjer för en jämlik verksamhet respektive för en jämlik arbetsplats

## Innehållsförteckning

### **Strategi för ett jämlikt Botkyrka .....2**

Vi vill uppnå ett mer jämlikt Botkyrka med minskade klyftor .....2

Jämlikhet i Botkyrka .....3

Kommunens ansvar .....4

Vi tar täten i Sverige.....4

### **Strategins fem jämlikhetsdimensioner.....5**

Botkyrka ska vara en interkulturell plats som präglas av samarbeten och möten över grupp- och stadsdelsgränser, jämlika livschanser och social sammanhållning .....6

I Botkyrka ska alla flickor, pojkar, kvinnor och män ha samma makt att forma sina liv och samhället..... 7

I Botkyrka ska alla ha rätt till ett självständigt liv, egen sexualitet och integritet .....8

Botkyrka ska vara lättillgängligt för alla – här blir en funktionsnedsättning inte till ett funktionshinder .....9

Botkyrka ska vara en plats där alla invånare har möjlighet till ett långt liv med god hälsa och välbefinnande ..... 10

## **Strategi för ett jämlikt Botkyrka**

Det här är Botkyrka kommuns strategi för ett jämlikt Botkyrka. Strategin riktar sig till den kommunala organisationen: alla nämnder, styrelser och helägda kommunala bolag och inkluderar både verksamhet och arbetsplats. Dokumenten *Riktlinjer för en jämlik verksamhet* respektive *Riktlinjer för en jämlik arbetsplats* konkretiserar, ger stöd och vägleder kommunorganisationens utförande av strategins målsättningar.

### **Vi vill uppnå ett mer jämlikt Botkyrka med minskade klyftor**

Kommunen har ett ansvar för att alla Botkyrkabor får de bästa förutsättningarna för ett bra liv. Kommunen vill bidra till utvecklingen av ett hållbart samhälle där både nuvarande och kommande generationer försäkras en god miljö och hälsa, ekonomisk och social välfärd och rättvisa – En hållbar samhällsutveckling i Botkyrka.

Samtidigt finns det stora skillnader i livsvillkor, levnadsförhållanden och hälsa mellan olika individer och grupper av flickor, pojkar, kvinnor och män. De sociala och ekonomiska klyftorna ökar i såväl Botkyrka som hela landet. Vi vill bryta dagens mönster och bygga ett jämlikt samhälle där kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder samt social, och ekonomisk bakgrund eller situation, inte är ett hinder för att må bra och få tillgång till grundläggande rättigheter, makt och resurser på lika villkor.

Vi vill att alla Botkyrkabor känner sig hemma här och har samma möjligheter i livet. Vi vill också att erfarenheterna av att leva och verka i den mångfald som finns i Botkyrka ska ge fördelar i livet i stort. Ett samhälle med minskade klyftor leder till ökad social sammanhållning, trygghet och delaktighet. Detta gynnar alla - oavsett social och ekonomisk bakgrund eller situation.



## Jämlikhet i Botkyrka

Jämlikhet är det övergripande paraply vi utgår från. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde och våra rättigheter och skyldigheter. I jämlikhetsbegreppet finns alltid ett jämförande perspektiv på individer och grupper. Jämförelserna utgår från de villkor, värderingar och normer som råder i samhället.

Vi vill att:

- Botkyrka ska vara en interkulturell plats som präglas av samarbeten och möten över grupp- och stadsdelsgränser, jämlika livschanser och social sammanhållning.
- I Botkyrka ska alla flickor, pojkar, kvinnor och män ha samma makt att forma sina liv och samhället.
- I Botkyrka ska alla ha rätt till ett självständigt liv, egen sexualitet och integritet.
- Botkyrka ska vara lättillgängligt för alla – här blir en funktionsnedsättning inte till ett funktionshinder.
- Botkyrka ska vara en plats där alla invånare ska ha möjlighet till ett långt liv med god hälsa och välbefinnande.

## Gemensamma utgångspunkter

Vi har valt att ha särskilt fokus på de fem jämlikhetsdimensionerna som beskrivs ovan och som också utgår från mänskliga rättigheter: interkultur, jämställdhet, frihet från hedersrelaterat våld och förtryck, tillgänglighet samt en god och jämlik hälsa i befolkningen. De är alla centrala pusselbitar för att vi ska nå ett mer jämlikt Botkyrka och en hållbar samhällsutveckling. De utgår från;

- **Alla människors lika värde och lika rättigheter.**  
Alla invånare har rättigheter som vi som kommun enligt lag och internationella konventioner måste säkerställa och främja för alla invånare. Mänskliga rättigheter är ett grundläggande ramverk.
- **Jämlikt är att ibland göra skillnad på ett medvetet sätt.**  
Invånare har olika stort behov av kommunens tjänster, service och stöd. Att göra jämlikt är ibland att göra olika!
- **Medskapande och representation.**  
Medborgarens fokus, dialog och samarbete är centralt. Vi är beroende av erfarenheter från den enskilde invånaren, bästa tillgängliga kunskap från

forskning och från praktiskt platsnära arbete. Därför är det viktigt att de som tolkar och beslutar om vägar framåt är representativa i fråga om erfarenheter och för den plats och de människor där förändringen ska ske.

- **Gemensamma krafter för lika livschanser**

Komplexa samhällsutmaningar kräver komplexa lösningar. Statliga insatser, regionala satsningar och kommunala verksamheter måste samspela för att stärka en jämlik samhällsutveckling. Arbetet ska bedrivas på samhälls-, grupp- och individnivå inom kommunens verksamheter och i samverkan med forskning, civilsamhälle, näringsliv och andra aktörer.

### **Kommunens ansvar**

Kommunen står för en stor del av de tjänster och service som påverkar Botkyrkabornas livsvillkor och levnadsförhållanden genom hela livet; inom skola, socialtjänst, vård och omsorg, och genom samhällsplanering och stöd till kultur och fritid. Vi har också ansvar för medarbetarnas villkor på arbetsplatsen. Som kommun kan vi därför bidra till ett mer jämlikt Botkyrka, både genom innehållet i verksamheten och som stor arbetsgivare.

*Vi ska:*

1. Förbättra förutsättningarna för alla Botkyrkaborns liv, idag och i framtiden.
2. Styra mot en jämlik och jämställd fördelning av makt, pengar och resurser.
3. Mäta och synliggöra skillnaderna.
4. Åtgärda omotiverade skillnader och lyfta goda exempel.
5. Analysera hur planerade åtgärder och beslut påverkar jämlikheten.
6. Förbättra våra arbetssätt så att olika grupper av flickor och pojkar, kvinnor och män får del av verksamheten på lika villkor och med hög kvalitet.

### **Vi tar täten i Sverige**

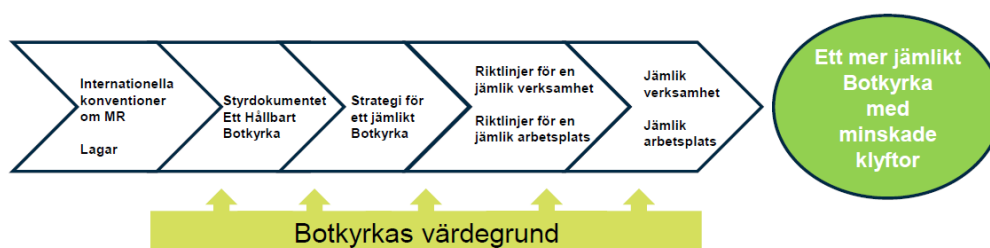
En styrka är att Botkyrka är en plats där många invånare har en släkthistoria som börjar utanför Sveriges gränser. I jämförelse med andra delar av Stockholm och Sverige, finns här en större vana att samleva i mångfald.

Vår kraftsamling kommer att bidra till att vrida samhällsutvecklingen i en hållbar riktning i enlighet med kommunfullmäktiges fastställda utmaningar för ett hållbart Botkyrka för kommande generationer. Det bidrar dessutom till att utveckla samhällsstrukturerna i Sverige, så att erfarenheterna och kompetensen hos Botkyrkaborna tas till vara i samhällets sociala och ekonomiska utveckling.



## Så hänger det ihop!

Vi utgår från internationella konventioner om mänskliga rättigheter och lagstiftning som är relevant 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.



## Strategins fem jämlikhetsdimensioner

Strategins fem jämlikhetsdimensioner är interkultur, jämställdhet, frihet från hedersrelaterat våld och förtryck, tillgänglighet samt en god och jämlik hälsa i befolkningen. De är alla centrala pusselbitar för att vi ska nå ett mer jämlikt Botkyrka. Följande avsnitt beskriver det som är specifikt med respektive dimension, utöver de gemensamma utgångspunkterna för jämlikhet i Botkyrka.

### 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, 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.

## **Botkyrka ska vara en interkulturell plats som präglas av samarbeten och möten över grupp- och kommungränser, jämlika livschanser och social sammanhållning**

Vi lever i dag i ett mångkulturellt men segregerat samhälle där människor allt för sällan möts. I Botkyrka finns invånare med ursprung över hela världen och det talas över 100 olika språk. Många Botkyrkabor har flera generationer bakåt en släkthistoria av invandring. Majoriteten av Botkyrkas ungdomar ytterligare ett modersmål utöver svenska. Nästan 90 procent av Botkyrkas barn upp till 15 år är födda i Sverige. Den onyanserade debatt som pågått länge i Sverige om integrationspolitikens misslyckande bär på en negativ syn på invånare och en underton om att integration mellan nya och gamla svenskar är omöjlig. I Botkyrka är den möjlig - tack vare att vi går från att tänka och planera mångkulturellt till interkulturellt.

Särskilda utgångspunkter för ett interkulturellt Botkyrka:

1. **Vi ser att den svenska integrationspolitiken har stagnerat i en föråldrad bild på invånare med utländsk bakgrund som nyligen hitkomna**  
Vi som kommun måste bygga en inkluderande svenskhet. Invånare med utländsk bakgrund är inte andra generationens invandrare utan första generationens svenskar.
2. **Botkyrkas etniska och kulturella mångfald är norm och en tillgång**  
Som Botkyrkabo ska du kunna vara stolt över din bakgrund, historia och identiteter och ändå vara svensk. Du måste inte välja. Mångfalden i kommunen är en tillgång för alla invånare och kommunen. Det ger oss ett försprång i en allt mer globaliserad värld.
3. **Vi går från mångkultur till interkultur**  
Vi skapar förutsättningar för att gå från samexistens till samspel för att nå gemensamma mål. Det gör vi genom att främja jämlika möten, samarbeten och dialog mellan stadsdelar samt olika individer och grupper. Vi fokuserar på det gemensamma samtidigt som vi värderar en stor grad av individuell olikhet. På så sätt skapar vi starkare social sammanhållning och bryter segregationens negativa effekter.
4. **Vi sätter individens rättigheter i fokus**  
Vi skapar förutsättningar för individen att göra sina egna livsval och välja sina identiteter. Det hjälper oss också att synliggöra skillnader inom och mellan grupper.
5. **Vi bedriver ett aktivt arbete mot rasism och diskriminering tillsammans med civilsamhället**  
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.

**I Botkyrka ska alla flickor, pojkar, kvinnor och män ha samma makt att forma sina liv och samhället.**

Forskning och studier visar att samhället, inklusive kommuner, möter flickor och pojkar, kvinnor och män på olika villkor – som invånare, brukare och medarbetare. Det vill vi ändra på. I Botkyrka ska till exempel flickor och pojkar ha samma möjlighet att påverka, trivas och nå goda resultat i skolan. Det handlar om kvinnor och mäns representation i föreningar och bland förtroendevalda. Det handlar om att kvinnor och män ska ha samma möjlighet till utbildning och arbete vilket påverkar den ekonomiska självständigheten. Det handlar om att ha och ta samma ansvar för den obetalda omsorgen om barn och gamla. Det handlar om att ha rätt att leva ett liv utan våld och att bestämma över sin egen kropp och sexualitet.

Särskilda utgångspunkter för ett jämställt Botkyrka:

1. **En verksamhet på lika villkor oavsett kön**  
Vi ska uppnå lika goda resultat och kvalitet för alla Botkyrkabor oavsett kön.
2. **Våra verksamheter ska bidra till Sveriges jämställdhetspolitiska mål:**  
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.
3. **Vi motverkar traditionella könsmonster där vi ofta omedvetet gör skillnad**  
Vi som kommun är medvetna om att vi gör skillnad och en värdering utifrån kön. Ingen ska diskrimineras eller mötas av fördomar, seder och bruk som grundar sig på föreställningar om det ena könets överlägsenhet eller underlägsenhet eller på stelnade roller för män och kvinnor.
4. **Jämställdhetsintegrering är strategin Sverige och Botkyrka valt för att nå en jämställd samhällsutveckling**  
Vi ska handla jämställt när vi planerar, fattar beslut om stort och smått, fördelar pengar och möter medborgarna.
5. **Alltid kön, men inte bara**  
Kön skär tvärs genom alla grupper av människor. Oavsett grupp så har kvinnor och män inom gruppen oftast olika villkor. 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.

## **I Botkyrka ska alla ha rätt till ett självständigt liv, egen sexualitet och integritet**

I hela Sverige, också i Botkyrka, möts en mångfald av livsstilar, livsval, kulturer och sedvänjor. Det som förenar oss är våra lika friheter, rättigheter och skyldigheter och den politiska demokratin. Därför kan det aldrig accepteras att någons livsutrymme och drömmar begränsas genom hot och våld med hänvisning till familjens eller släktens så kallade heder. Det kränker den enskildes mänskliga rättigheter.

Hedersfrågan är en särskild utmaning där Botkyrka kan visa vägen.

Särskilda utgångspunkter för ett Botkyrka fritt från hedersrelaterat våld och förtryck:

1. **Vi utgår från att det hedersrelaterade våldet och förtrycket är en del av ett övergripande könsförtryck som är strukturellt**  
Arbetet för att förebygga och agera mot hedersrelaterat våld och förtryck är en del i att uppfylla det jämställdhetspolitiska målet att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. I denna strategi har vi valt att lyfta upp detta område vid sidan av avsnittet om jämställdhet för att det är en viktig del i att nå ett jämlikt Botkyrka med minskade klyftor.
2. **Vi motverkar kulturella förställningar om kön, makt och sexualitet**  
som leder till hedersrelaterat våld och förtryck samt mäns våld mot kvinnor generellt.
3. **Det hedersrelaterade våldet och förtrycket utövas kollektivt**  
Det sanktioneras ofta av släkt och omgivning. I sin mest extrema form resulterar det i hot om våld, faktiskt våld, och ibland dödligt våld.
4. **Så kallade hedersnormer bygger på familjens eller kollektivets rykte**  
Ryktet är ofta starkt bundet till kvinnors sexualitet och föreställningar om oskuld och avhållsamhet. Den som lever i en miljö som påverkas av så kallade hedersnormer kan begränsas av sociala påtryckningar och normer när det gäller att fritt välja kläder, vänner, utbildning, jobb och partner.
5. **Hedersfrågan är inte begränsad till eller kopplad till en viss religion eller etnicitet**  
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 särskilt utsatta grupper.

## **Botkyrka ska vara lättillgängligt för alla – här blir en funktionsnedsättning inte till ett funktionshinder**

Ett Botkyrka utan hinder gör kommunen till en attraktiv plats att bo, leva och verka i oavsett funktionsförmåga. Dessvärre finns dock fortfarande många hinder i vägen för att alla människor ska kunna mötas och delta på lika villkor. En del av hindren ska vi riva för att lagen säger att vi är skyldiga till det. De flesta hindren ska vi riva i alla fall, eftersom det är medmänskligt och inkluderande och individen får ett ökat självbestämmande och ökad självständighet.

Särskilda utgångspunkter för ett lättillgängligt Botkyrka:

### **1. Vi arbetar för att en funktionsnedsättning inte blir till ett funktionshinder**

FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning är vår ledstjärna. I Botkyrka får ingen uppleva diskriminering på grund av bristande tillgänglighet.

### **2. 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.

### **3. Det är när miljön och omgivning är otillgänglig som det uppstår funktionshinder**

En funktionsnedsättning är en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Den är kopplad till en person och behöver inte innebära ett hinder för delaktighet. Om däremot miljö och omgivning är otillgänglig uppstår funktionshinder. Det är alltså miljö som hindrar personer med nedsatt funktionsförmåga att på jämlika villkor delta i samhället.

### **4. Vi fokuserar på människors olika behov i olika situationer i livet – inte särlösningar för vissa grupper**

Genom att använda oss av universell design som en allmän riktlinje för beslutsfattande, planering och genomförande fokuserar vi inte längre på den ”normala människan” utan istället på den mänskliga mångfald som kännetecknar verkligheten. Det minskar dessutom oplanerade merkostnader för tillgänglighetsåtgärder som väldigt ofta görs i efterhand.

### **5. Ökat självbestämmande och ökad självständighet i fokus**

När de generella lösningarna för ökad tillgänglighet inte räcker säkerställer vi delaktighet och jämlikhet genom individuella stöd och lösningar.



## **Botkyrka ska vara en plats där alla invånare har möjlighet till ett långt liv med hälsa och välbefinnande**

Hälsa är det som de flesta av oss värdesätter allra högst - en viktig resurs i vardagen. Det bidrar till möjligheten att utbilda sig, arbeta och försörja sig, och delta i samhällslivet i övrigt. En god och jämlik hälsa bland Botkyrkaborna är därför en gemensam samhällsangelägenhet – inte bara ett mål i sig, utan också ett medel och stark drivkraft för tillväxt och hållbar utveckling i Botkyrka.

Men hälsan är ojämlik. Det finns stora skillnader hälsa mellan olika grupper av kvinnor och män med olika sociala och ekonomiska livsvillkor. Ju bättre livsvillkor och ju högre social position i samhället i förhållande till andra, desto bättre hälsa och längre liv. Det vill vi ändra på. Vi ska minska de omotiverade, systematiska och påverkbara hälsoklyftorna. Alla Botkyrkabor ska ha förutsättningar att leva i trygga miljöer som främjar hälsa och förebygger ohälsa.

Särskilda utgångspunkter för god folkhälsa i Botkyrka med minskade hälsoklyftor:

1. **Ojämlighet i hälsa är en stor samhällsutmaning som kräver åtgärder**  
Hälsoklyftorna kostar i mänskligt lidande, sämre livschanser och förtida död, men också i form av samhällskostnader som produktionsbortfall, vård och sjukskrivning. Vi har behov av att skapa förutsättningar för en hållbar samhällsutveckling och använda samhällets samlade resurser på bästa sätt.
2. **Vi skapar samhällseliga förutsättningar för en god hälsa för alla**  
Vi stärker de faktorer i samhället som främjar Botkyrkabornas hälsa och förebygger ohälsa: en bra start i livet; kompetenser och utbildning: arbete och god arbetsmiljö; försörjningsmöjligheter; tryggt boende och närmiljö; omsorg och socialt stöd; vilket i sin tur har betydelse för levnadsvanorna.
3. **Centralt är egenmakt, delaktighet och känsla av sammanhang**  
Tillsammans med Botkyrkaborna skapar vi stödjande miljöer som bidrar till att stärka tilltron till den egna förmågan och tilliten till andra. En tillvaro som är meningsfull, begriplig och hanterbar är centralt för hälsan.
4. **Vi arbetar för alla Botkyrkabor men anpassat utifrån behov**  
Verksamheter och insatser för alla, anpassar vi proportionerligt utifrån olika behov och förutsättningar. Grupper i mer sårbara situationer kan behöva extra stöd för att minska de negativa effekterna av sämre livsvillkor och hälsa, exempelvis unga utan betyg, ensamstående föräldrar, arbetslösa, nyanlända och de med funktionsnedsättning, psykisk ohälsa och missbruk.
5. **Hälsofrämjande förhållanden tidigt i livet minskar senare problem**

Folkhälsoarbete är viktigt för alla åldersgrupper – och särskilt bland barn och unga för att minska negativa händelsekedjor senare i livet. Vi vet att samband finns mellan hälsa, skolresultat, arbete och livet som vuxen.



# STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

## Riktlinjer för en jämlik verksamhet

Strategi  
Program  
Plan  
**Policy**  
Riktlinjer  
Regler



Diarienummer: KS/2014:612, KS/2016:857

Dokumentet är beslutat av: Kommunstyrelsen

Dokumentet beslutades den: 2 maj 2017

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 verksamheter .....4

Del 2. Vägledning för hur vi kan styra mot en jämlik verksamhet .....5

Del 3. Exempel på insatser som bidrar till jämlikhet .....8

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

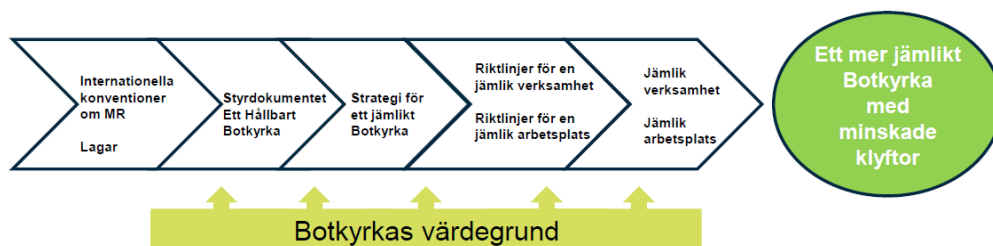
### Riktlinjerna består av tre delar

1. I första delen konkretiseras strategins utgångspunkter som ska genomsyra våra verksamheter för att nå ett mer jämlikt Botkyrka.
2. Andra delen är en vägledning för hur vi kan tänka för att systematiskt arbeta 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 insatser i ordinarie verksamhet som bidrar till ökad jämlikhet bland Botkyrkaborna.

### Vem vänder sig riktlinjerna till?

Vägledningen vänder sig till dig som arbetar med styrning och ledning på förvaltnings- 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 relevant 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 utgångspunkterna<sup>1</sup> 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 individers 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.

---

<sup>1</sup> 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 momenten<sup>2</sup> 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"> <li>- Finns skillnader inom och/eller mellan olika grupper av kvinnor och män när det gäller verksamhetens måluppfyllelse?</li> <li>- Har alla möjlighet att ta del av verksamheten eller insatsen? Vilka grupper når vi inte fram till eller inte har kontakt med?</li> <li>- Hur ser inflytandet ut bland olika grupper av kvinnor och män? Vilka har eller får inte inflytande över verksamheten?</li> </ul> <p><i>Vid analys:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hur ser eventuella mönster ut? Vad kan orsakerna vara?</li> <li>- Handlar det om faktorer på övergripande samhällsnivå, exempelvis gruppers behov eller livsvillkor? Eller om normer och fördomar som exempelvis traditionella könsmönster där vi gjort skillnad och/ eller en värdering utifrån kön?</li> <li>- Handlar det om faktorer på individnivå?</li> <li>- Är det konsekvenser av vårt bemötande, arbetssätt eller verksamhetens utformning för olika grupper? Eller har vi genomtänkta motiv till skillnaderna?</li> <li>- Har individer och grupper som riskerar att utsättas för diskriminering i verksamheten (direkt/indirekt) identifierats?</li> <li>- Hur viktiga är skillnaderna för människors livchanser?</li> <li>- Vilka kan vi påverka själva eller tillsammans med andra aktörer?</li> <li>- Vilka förändringar är mest angelägna att förändra i förhållande till övergripande mål?</li> </ul>
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"> <li>- Har behov och förutsättningar hos olika grupper av kvinnor och män beaktats? Missgynnas några grupper?</li> <li>- Är målet formulerat så att det bidrar till en mer jämlik verksamhet?</li> </ul>

<sup>2</sup> Exempelvis omvärldsanalys, mål och budget, verksamhetsplan, delår 1 och 2, årsredovisning

Genomför	<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"> <li>- Alltid kön</li> <li>- Andra relevanta mått är exempelvis:</li> <li>- stadsdel</li> <li>- utbildningsnivå, sysselsättning, inkomst (socioekonomi)</li> <li>- diskrimineringslagens grunder<sup>3</sup></li> <li>- andra relevanta grupptillhörigheter</li> </ul> <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"> <li>- Kommer beslutet att stärka jämlikheten mellan olika grupper?</li> <li>- Kommer den planerade insatsen eller tänkta metoden minska eller öka skillnaderna mellan olika grupper? Vilka grupper?</li> <li>- Bidrar det till jämlika förutsättningar för en god hälsa för alla, eller missgynnas någon grupp?</li> </ul>
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>

<sup>3</sup> 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 arbets sätt 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 förhållningssätt 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 förebygga och minska ekonomisk utsatthet bland barn med olika grupptillhörighet 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 könsroller, 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 avspeglas 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, 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.



# STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

## Riktlinjer för en jämlik arbetsplats

Strategi  
Program  
Plan  
Policy  
Riktlinjer  
Regler



Diarienummer: KS/2014:612 KS/2016:857

Dokumentet är beslutat av: Kommunstyrelsen

Dokumentet beslutades den: 2 maj 2017

Dokumentet gäller för: samtliga nämnder, kommunala bolag och stiftelse

Dokumentet gäller till den: 31 december 2021

BOTKYRKA  
KOMMUN



## Innehåll

<b>1. Riktlinjer för en jämlik arbetsplats .....</b>	<b>2</b>
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
<b>2. Jämlikhet på våra arbetsplatser leder till att vi uppnår våra mål och en hög kvalitet i vår verksamhet .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Styrande internationella konventioner, lagar och avtal t.ex. diskriminerings- och arbetsmiljölagstiftning .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Vem vänder sig riktlinjerna till? .....</b>	<b>3</b>
<b>5. Våra fyra utvecklingsområden och arbetet med aktiva åtgärder för en jämlik arbetsplats.....</b>	<b>4</b>
<b>6. Våra utvecklingsområden med fördjupningstext samt förslag på aktiva åtgärder .....</b>	<b>5</b>
<b>7. Struktur och organisatorisk ansvarsfördelning för genomförande och uppföljning av dessa riktlinjer.....</b>	<b>9</b>
Ordlista – begrepp i strategin för ett jämlikt Botkyrka .....	10

## 1. Riktlinjer för en jämlik arbetsplats

### **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 arbetsplats*. Det finns också ett dokument *Riktlinjer för en jämlik verksamhet*. 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.

## 2. Jämlikhet på våra arbetsplatser leder till att vi uppnår våra mål och en hög kvalitet i vår verksamhet

Dessa riktlinjer ska bidra till ökad måluppfyllelse och professionalitet i kommunens verksamhet. Arbetsplatser fria från diskriminering och trakasserier ger lika rättigheter och möjligheter för våra medarbetare utifrån varje individs förutsättningar. När allas kompetens tas till vara skapas dynamiska arbetsgrupper där det finns stort utrymme för trivsel, utveckling och kreativitet. En jämlik arbetsplats är en förutsättning för en god arbetsmiljö, vilket i förlängningen ger en effektiv organisation som har medborgarens fokus och som därmed kan tillhandahålla tjänster med hög kvalitet.

Dessa riktlinjer ska;

- vara ett stöd i planering, utveckling, genomförande och uppföljning i jämlikhetsarbetet på våra arbetsplatser, bland annat inom ramen för mål- och budgetarbetet och den årliga verksamhetsplaneringen.
- ge vägledning till hur vi på våra arbetsplatser ska arbeta med strategin för ett jämlikt Botkyrka.

### **3. Styrande internationella konventioner, lagar och avtal; t.ex. diskriminerings- och arbetsmiljölagstiftning**

Vi utgår från och följer alltid internationella konventioner, lagar och avtal som är relevanta för arbetsplatserna som t.ex. grundlagarna, diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen och kollektivavtal. Vi är dessutom en politiskt styrd organisation vilket innebär att vi samtidigt förhåller oss till politiska ambitioner t.ex. kommunfullmäktiges fastställda utmaningar för ett hållbart Botkyrka.

Enligt *diskrimineringslagen* ska vi som arbetsgivare bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att vidta aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. *Arbetsmiljölagstiftningen* och dess föreskrifter styr oss bl.a. i frågor om kränkande särbehandling och tillgänglighet. Enligt dessa lagar ska vi som arbetsgivare bedriva ett systematiskt arbete, vilket innebär att vi ska undersöka, analysera, tidsplanera, åtgärda, följa upp och dokumentera arbetet på alla nivåer inom organisationen.

### **4. Vem vänder sig riktlinjerna till?**

Riktlinjen vänder sig till och tydliggör ansvar enligt nedan:

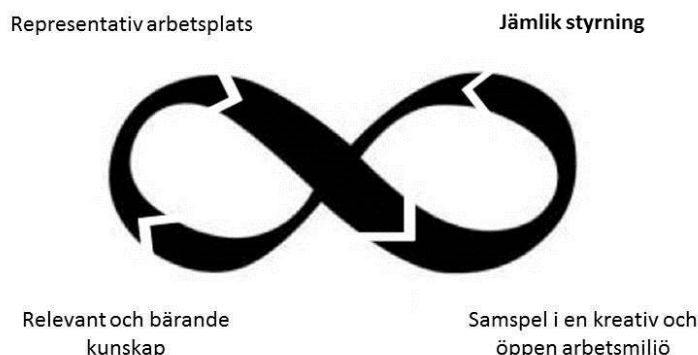
- Medarbetare i Botkyrka kommun har ett ansvar att aktivt medverka i jämlikhetsarbetet.
- Chefer har genom sitt uttalade personal- och arbetsmiljöansvar till uppgift att säkerställa att dessa riktlinjer följs, bl.a. genom att vidta aktiva åtgärder inom ramen för sin verksamhetsplanering och det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Processansvariga, processledare och processutförare som aktörer i styr-, lednings- och stödprocesserna, vilka på olika sätt och i olika omfattning genomsyras av jämlikhetsarbetet på arbetsplatsen.
- Fackliga ombud inom ramen för samverkansavtalet.

## 5. Våra fyra utvecklingsområden och arbetet med aktiva åtgärder för en jämlik arbetsplats

Dessa riktlinjer utgår från fyra identifierade utvecklingsområden:

- Representativ arbetsplats
- Samspel i en kreativ och öppen arbetsmiljö
- Relevant och bärande kunskap
- Jämlik styrning

Dessa fyra utvecklingsområden bildar tillsammans fundamentet för arbetet med en jämlik arbetsplats. Vårt jämlikhetsarbete illustreras i figuren nedan genom ett s.k. oändlighetstecken där våra fyra utvecklingsområden är i ständig pågående rörelse och där alla delar samspejar och är lika viktiga för den fortsatta utvecklingen av våra jämlika arbetsplatser.



För att utveckla respektive område ska organisationen på olika nivåer och i olika strukturer ta fram och genomföra aktiva åtgärder. Arbetet ska följas upp löpande och systematiskt. Nedan anges respektive utvecklingsområde med tillhörande fördjupningstext samt förslag på aktiva åtgärder som kan vidtas av oss som organisation och i våra i olika roller. Aktiva åtgärder beslutas i särskild ordning och på olika nivåer i organisationen och inte inom ramen för dessa riktlinjer.



## 6. Våra utvecklingsområden med fördjupningstext samt förslag på aktiva åtgärder

### Representativ arbetsplats

*Vi är en representativ arbetsplats där medarbetarna speglar de som bor i Botkyrka. Våra medarbetares olika perspektiv, kunskaper, erfarenheter, språk samt kreativitet används och värdesätts på arbetsplatsen varje dag.*

Våra medarbetare speglar kommunens medborgare vilket gör att vi alla känner oss som en del av Botkyrkas gemensamma berättelse och framtid. Våra medborgare kan spegla sig själva i oss och vår verksamhet och därmed känna förtroende. Vi ger förutsättningar för våra medarbetare att använda alla sina kompetenser och erfarenheter vilket ger dem kraft i uppdraget att värna och verka för våra medborgare. Vår förståelse för representation vägleder oss bland annat i hur vi sätter ihop arbetslag, hur vi kan medverka fysiskt på arbetet, vilka bilder vi väljer att använda och vilken konst vi har på väggarna.

Exempel på aktiva åtgärder för organisationen:

- Kartlägg hur representationen ser ut i på kommunövergripande nivå och nedbrutet på arbetsgrupper, sätt mål och följ upp att vi som organisation speglar de som bor i Botkyrka kommun.
- Skapa förutsättningar för att medarbetare ska kunna kombinera föräldraskap med förvärvsarbete.
- Säkerställ att rekryteringsarbetet och befordran inte innebär att sökande och medarbetare utestängs.
- Genomlys arbetsplatserna utifrån tillgänglighet för olika funktionsvariationer och vidta relevanta åtgärder utifrån en helhetsbedömning.
- Säkerställ att kommunikationen, både vad gäller text och bild, representerar den mångfald som finns i Botkyrka kommun.

## **Samspel i en kreativ och öppen arbetsmiljö**

*Vi samspekar i en kreativ och öppen arbetsmiljö och vi som medarbetare hjälps åt att förebygga och hantera trakasserier och diskriminerande behandling.*

Vår arbetsmiljö präglas av modiga, kompetenta och kraftfulla medarbetare. Vi hjälps åt för att lyckas med en jämlik arbetsmiljö som präglas av respekt för olikheter där allas perspektiv och erfarenheter tas tillvara. Kränkningar och trakasserier accepteras inte och åtgärdas utan dröjsmål. Genom delaktighet och inflytande uppmuntrar vi ett modigt och tydligt samspel som ger oss möjlighet att bidra i vårt utvecklingsarbete. Vi utgår från allas lika värde när vi organiserar, planerar och samtalar om vår fysiska och psykosociala arbetsmiljö så att vi får möjlighet att vara både olika och lika.

Exempel på aktiva åtgärder för organisationen:

- Säkerställ att medarbetare inte diskrimineras p.g.a. trosuppfattning. Se över rutiner och förhållningssätt som fungerar utifrån verksamheten. T.ex. rum för bön, förtäring vid gemensamma tillställningar, ledighet vid högtider, klädkod.
- Säkerställ att ingen diskriminering förekommer vid arbetsfördelning och organisering av arbetet.
- Ge medarbetare samma förutsättningar vad gäller utvecklingsmöjligheter i arbetet.
- Samtala med varandra om jämlikhetsfrågor och diskriminering, i arbetsgruppen och vid individuella samtal.

## Relevant och bärande kunskap

*Vi har en jämlik organisation där våra medarbetare har relevant och bärande kunskap om likabehandlingsområdet, diskrimineringslagstiftningen, våra rutiner och ambitioner och lämpliga åtgärder för att upprätthålla en jämlik arbetsplats.*

Våra medarbetare har relevant kunskap inom jämlikhetsområdet. Vi förstår hur vi på bästa sätt tar vara på och nyttjar våra olikheter. När en medarbetare eller en chef uppmärksammar diskriminering, kränkningar eller trakasserier eller har förslag på förbättringar finns kunskap om vart man vänder sig i dessa frågor och vilket stöd som finns. Den som tar emot ett ärende har kunskap att hantera det enligt uppsatta rutiner och tar det på största allvar. Våra chefer vet hur de utifrån lagstiftning och våra styrdokument ska agera för att säkerställa jämlikhet i både det främjande, förebyggande och reagerande arbetet.

Exempel på aktiva åtgärder för organisationen:

- Ge medarbetare relevant och bärande kunskap inom jämlikhetsområdet t.ex. diskriminering, mänskliga rättigheter, arbetsmiljö, kränkande särbehandling och lönesättning.
- Ge stöd till chefer och de medarbetare som är direkt involverade i rekryteringar och upphandlingar så att de kan formulera krav som inte är diskriminerande; t.ex. kunskap i kompetensbaserad rekrytering.
- Anordna seminarier och föreläsningar som bidrar till ökad kunskap och engagemang för jämlikhetsarbetet.
- Identifiera och låt de medarbetare som har kunskap och engagemang inom jämlikhetsområdet bidra i utvecklingsarbetet.

## Jämlik styrning

*Vi har en systematisk styrning för jämlikhetsarbetet där vi kartlägger, analyserar, förbättrar, fattar nödvändiga beslut, genomför, följer upp och mäter effekter mot uppsatta mål.*

Genom att ha en välfungerande organisation och struktur för styrning av jämlikhetsarbetet skapas handlings- och utvecklingskraft och vi kan visa på tydliga och mätbara effekter. Vårt systematiska jämlikhetsarbete stödjer vårt processorienterade arbetssätt och vårt ständiga förbättringsarbete där kunskaper och lärdomar tas till vara. Det är uttalat och tydligt för alla var hen ska vända sig och agera när ett ärende uppkommer, vare sig det är en ny idé om en mer jämlik arbetsplats eller en upplevelse av diskriminering eller kränkning. Vi har en organisation och ett hanteringssystem som säkerställer att ärenden dokumenteras, åtgärdas och följs upp.

Exempel på aktiva åtgärder för organisationen:

- Organisera jämlikhetsarbetet och ta fram rutiner för målsättning, planering, utveckling och uppföljning av jämlikhetsarbetet i enlighet med dessa riktlinjer.
- Lönesätt alltid på saklig grund och genomför årlig lönekartläggning.
- Säkerställ att kränkande särbehandling och trakasserier anmäls och hanteras.
- Se till att arbetet med aktiva åtgärder blir en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet i enlighet med arbetsmiljölagen.

## 7. Struktur och organisatorisk ansvarsfördelning för genomförande och uppföljning av dessa riktlinjer

### Alla gör en del och vi jobbar tillsammans

#### Kommunledningsförvaltningen

Kommunledningsförvaltningen har huvudansvaret för att kommunövergripande leda, samordna och stödja arbetet enligt nedan:

- Utveckla arbetsformer för stöd och samordning tillsammans med förvaltningarna.
- Erbjuder målgruppsanpassad utbildning för förtroendevalda, chefer och medarbetare inom riktlinjernas områden.

#### Samtliga förvaltningar

Samtliga förvaltningar ska underlätta arbetet med strategin för ett jämlik Botkyrka och för riktlinjerna för en jämlik arbetsplats genom att se till att det inom verksamheten finns följande:

- En fungerande organisation för stöd och samordning av arbetet utifrån dessa riktlinjer.
- 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

## 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 delaktigt 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 individens 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 avspeglas 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.



Referens

Mottagare

## **Hur hanterade vård- och omsorgsförvaltningen sommarens värmebölja?**

### **Förslag till beslut**

Kommunala pensionärsrådet noterar till protokollet att rådet har tagit del av informationen.

### **Sammanfattning**

Verksamhetschef Jenny Torpman- Fredriksson informerar om vård- och omsorgsförvaltningens agerande under sommarens värmebölja.





Referens

Mottagare

## **Konsekvenser av utebliven kommunalisering av hemsjukvård**

### **Förslag till beslut**

Kommunala pensionärsrådet noterar till protokollet att rådet har tagit del av informationen.

### **Sammanfattning**

*Ordförande Tuva Lund (S) informerar om konsekvenserna av den uteblivna kommunaliseringen av hemsjukvården i Stockholms län.*



Referens

Mottagare

## **Sammanhållen seniorvård- hur samarbetar kommun och landsting?**

### **Förslag till beslut**

Kommunala pensionärsrådet noterar till protokollet att rådet har tagit del av informationen.

### **Sammanfattning**

*Ordförande Tuva Lund (S) informerar samarbetet mellan kommun och landsting gällande sammanhållen seniorvård.*



Referens

Mottagare

## **Rapportering från Nestors seniorråd**

### **Förslag till beslut**

Kommunala pensionärsrådet noterar till protokollet att rådet har tagit del av informationen.

### **Sammanfattning**

*Karin Recksén (PRO Tullinge) och Gary Hjelm (SPRF) återrapporterar från Nestor seniorråds möten.*



Referens

Mottagare

## **Rätten till tandvårdsstöd**

### **Förslag till beslut**

Kommunala pensionärsrådet noterar till protokollet att rådet har tagit del av informationen.

### **Sammanfattning**

*Ordförande Tuva Lund (S) informerar om rätten till tandvårdsstöd.*



Referens

Mottagare

## Revidering av ärendelistan

### Förslag till beslut

1. Kommunala pensionärsrådet reviderar ärendelistan enligt följande: ”*Jämlikt Botkyrka-uppföljning*”, ”*Rätten till tandvårdsstöd*”, ”*Landsting och kommun- hur jobbar vi tillsammans*” och ”*Bjud in respektive nämndordförande till kommunala pensionärsrådet*” stryks.
2. Kommunala pensionärsrådet avskriver ärenden ”*Utredning kring nämndorganisation*” och ”*IOP- Idéburet offentligt partnerskap*”.
3. Kommunala pensionärsrådet föreslår att ärenden ”*Äldrediskriminering*”, ”*Mötesplatser*” och ”*Vinkbuss*” behandlas under nästa mandatperiod.

### Sammanfattning

Inför mandatperioden slut föreslår följande hantering av ärendena på listan:

- Ärenden ”*Jämlikt Botkyrka-uppföljning*”, ”*Rätten till tandvårdsstöd*”, ”*Landsting och kommun- hur jobbar vi tillsammans*” och ”*Bjud in respektive nämndordförande till kommunala pensionärsrådet*” stryks då dessa har behandlats.
- Ärenden ”*Utredning kring nämndorganisation*” och ”*IOP- Idéburet offentligt partnerskap*” avskrivs då de ej längre är aktuella.
- Ärenden ”*Äldrediskriminering*”, ”*Mötesplatser*” och ”*Vinkbuss*” tas med till nästa mandatperiod för behandling där.

### Ärendelista

- Bjud in respektive nämndordförande till Kommunala pensionärsrådet
- Äldrediskriminering
- Rätten till tandvårdsstöd
- Utredning kring nämndorganisation

2018-10-22

- Jämlikt Botkyrka- uppföljning
- Landsting och kommun- hur jobbar vi tillsammans
- IOP- Idéburet offentligt partnerskap
- Mötesplatser
- Vinkbuss



## **9**

### **Anmälningssärenden(von/2018:5)**

#### **Förslag till beslut**

Kommunala pensionärsrådet noterar till protokollet att de tagit del av ärendet.

#### **Sammanfattning**

2018-05-17 Minnesanteckningar-Nestor Seniorråd

# Seniorråd

2018-05-17

## Närvarande:

Eva Lindqvist (ordf.)  
Alexandra Birk (suppl)  
Gustaf Andersson  
Karin Recksen  
Monia Sturen (suppl)  
Barbro Rådberg  
Ilse Forsberg  
Birgitta Rönnblad  
Brita Nyman  
Ann Gould  
Gunell Bertell  
Söve Åkerlund  
Svante Thoren  
Erland Bridell  
Birgitta Brynell  
Gary Hjelm

Nestor FoU-center  
Huddinge  
Huddinge  
Botkyrka  
Nacka  
Tyresö  
Salem  
Salem  
Nacka  
Nynäshamn  
Södertälje  
Södertälje  
Värmdö  
Värmdö  
Haninge  
Botkyrka

## Inte närvarande

Lennart Eriksson  
Karl-Erik Johansson  
Kerstin Hallgren  
Alf Andersson  
Ajno Allstrin  
Ulla Jonsson  
Eva Öhbom Ekdahl

Nacka  
Nykvarn  
Tyresö  
Stockholms läns landsting  
Nynäshamn  
Haninge  
Stockholms läns landsting

## Protokollförare:

Helén Lieberman-Ram

Nestor FoU-center

### 1. Minnesanteckningar från tidigare möte

Inga anmärkningar. Eva gjorde ett förtydligande angående Anders presentation förra mötet om "framtidens pensionärer"- medborgare som alla andra" och den mailkonversation som följde efter det. I korthet, det är en stor ökning äldre, men den är inte lika alarmerande om man sätter den i förhållande till att även hela befolkningen ökar i antal. Han ville nyansera diskussionen om andelen/antalet äldre.



## 2. Att öka kunskapen om psykisk ohälsa- ett informationsmaterial för äldre.

Till dagens möte var Emma Berisson, utredare från Socialstyrelsen inbjuden för att berätta om myndighetens arbete kring psykisk ohälsa. Tyvärr fick hon förhinder i sista stund, så Nestor fick själv ta hand om denna punkt. Bland många aktiviteter och arbeten som genomförs kring detta ämne, planeras ett nationellt informationsmaterial om psykisk ohälsa att tas fram. Bakgrunden är att Socialstyrelsen, tillsammans med ett flertal andra myndigheter som SBU, Läkemedelsverket, e-Hälsomyndigheten och Folkhälsomyndigheten håller på att ta fram en broschyr till äldre och deras närstående för att uppmärksamma psykisk ohälsa, hur vanligt det är och hur viktigt det är att söka hjälp. Det ska finnas hjälp och stöd att få inom både vården och omsorgen. Materialet kommer finnas färdigt för läsning i juni och Socialstyrelsen vill gärna ha in synpunkter från några personer från Seniorrådet om text och tydlighet. Vi bestämde att skicka utkastet på texten till alla i Seniorrådet, så kan de som vill inkomma med synpunkter. Rådet sa ja till att Nestor skickar deras kontaktuppgifter till Socialstyrelsen.

En diskussion följde om hur "normaliserat" det är med psykisk ohälsa bland äldre. Många menar att det fortfarande är lite tabu och skamligt att prata om att man inte mår bra psykiskt, en del menar att det är en del av det normala åldrandet. Många blir ensamma och isolerade när de blir äldre, nätverk är viktigt. Ensamhet är eg. en diagnos i sig, men finns inte klassat i det befintliga diagnosregistret. Om man själv inte mår psykiskt bra, orkar man inte vara aktiv, ta kontakt med människor eller söka hjälp. Anhöriga och vänner kan fånga upp, vägleda och lämna över skriftlig information. Anhöriga har en viktig roll, kanske en framtidsfullmakt även skulle kunna ta upp aspekter kring den psykiska hälsan, något man talar om medan man fortfarande mår bra.

Vårdcentralernas äldremottagningar borde kunna göra mer för att fånga upp äldre med psykisk ohälsa, likaså kommunernas uppsökande verksamhet, menade några. Det ser väldigt olika ut i olika kommuner. Det behövs särskild kompetens och utbildning för att kunna prata med personer som lider av psykisk ohälsa.

## 3. Korta rapporter om några uppdrag på Nestor

### a. Utvärdering av ett stödprogram för äldre med risk för psykisk ohälsa .

Eva berättade om en utvärdering av ett stödprogram för äldre med risk för psykisk ohälsa i Nacka som Nestor nyligen avslutat. Den färdiga rapporten tar upp resultat dels på individnivå, dels reflektioner kring hur programmet skulle kunna bli en del av ordinarie verksamhet på en mer organisatorisk nivå. Eva visade några powerpointbilder som bifogats anteckningarna. Vi delade ut rapporten till alla som ville ha den.

Utvärderingen handlade om ett pilotprojekt i form av ett stödprogram som innehöll åtta samtalsträffar för två mindre grupper med seniorer, totalt åtta personer i åldersspannet 78-93 år. Tanken med detta program var att bättre förstå sin situation mot bakgrund av det levda livet, (s.k. gerotranscendens), och att stärka sin egen förmåga till förändring. Resultaten för de personer som deltog i stödprogrammet visar på att social samvaro har betydelse och att det är viktigt att kunna ha existentiella samtal. Programmet påverkade välmåendet och bidrog till att det blev lättare att komma igång med vissa praktiska saker. Viktiga framgångsfaktorer som vi också känner till från forskningen handlar om regelbundna rutiner, mänskliga möten och bekräftelse från andra. Några utmaningar som rapporten tar upp är: vad händer med personerna efter programmet, hur når man rätt

målgrupp och vad är det eg. som målgruppen behöver? Och hur skulle det gå att överföra programmet till andra samtalsledare eller andra befintliga forum? Viktigt att tänka på att alla äldre inte har svenska som modersmål, och hur kan de också bli inkluderade i liknande samtalsforum? En annan svårighet är hur man ska hitta de personer man vill erbjuda ett stödprogram av detta slag. I pilotprojektet var det biståndshandläggaren som tillfrågade personer som de träffat och som de ansåg skulle kunna ha glädje av att delta.

b. Hälsosamma vanor- ett första steg

En diskussion utifrån de fyra hörnstenar för gott åldrande (God kost, rörelse, social gemenskap och meningsfullhet) som de intervjuer med äldre som Nestors genomfört, har handlat om. Detta intervjumaterial kommer att kopplas till kunskapsbaserad och förebyggande socialtjänst, som tas upp i utredningen om framtidens socialtjänst. Förebyggande måste ligga inom socialtjänst. Hur kan hemtjänstpersonal stötta personer med positiva samtal, stödjande och motiverande samtal. Hemtjänsten kan ha bra kunskap, men behöver hjälpas åt kollegialt med små medel.

En icke-fråga om maten, för de som intervjuats i Hälsosamma vanor. Beror det på att man inte har kunskaperna?

Bland annat diskuterades sällskap vid maten, att aptiten minskas med åldern, även lukt och smaksinne försämras, att det ligger i åldrandets natur att äta mindre, inte stora proportioner, äta ofta men mindre. Proteinet blir viktigare att få i sig. Social gemenskap viktigt, och ensamhet är ett problem som finns i många sammanhang. Rörelse, man gjorde sina promenader, men för att bevara muskelmassa måste man ibland utmana sig lite. Fortsättning följer på detta område!

c. Intervjuer utförda av seniorrådsmedlemmar om erfarenheter av att komma hem från sjukhus- så har de använts!

På förra mötet fick vi höra exempel på de intervjuer som några från Seniorrådet har hjälpt till att göra kring erfarenheter av att skrivas ut från sjukhus. Efter det mötet har Nestor tillsammans med Erland, Brita och Lennart satt ihop ett presentationsmaterial för att kunna visa för Nestors Mötesplatser för lokal samverkan. Syftet är att få igång en diskussion om hur man kan öka de äldres inflytande och delaktighet i vården och omsorgen. Helén visade delar av det materialet som också bifogas anteckningarna. Responsen från Mötesplatserna har varit god, flera personer har anmält att de vill fortsätta diskutera frågan om delaktighet. Nestor kommer bjuda in till ett första spåningsmöte med dessa personer om hur man kan komma vidare. Återkommer med mer information vid nästa Seniorrådsmöte.

d. Anhörigstöd i Södertälje

Södertälje kommun fick i uppdrag av sin politiska nämnd att genomföra en workshop med intresserade anhöriga för att diskutera hur framtidens anhörigstöd i Södertälje skulle kunna utformas. Nestor fick i uppdrag att bistå med processtöd i planering och genomförande av workshopen och hade hjälp av de två anhörigkonsulenter i kommunen. Cirka 15 anhöriga deltog, några representanter från kommunen och två lokala politiker. Under workshopen lyftes tre huvudområden: 1) erfarenheter av att vara anhörig, 2) vilka behov finns och 3) hur kan kommunen möta upp behoven. Många bra synpunkter och goda idéer lyftes upp som kommunen skulle sammanställa och presentera för nämnden.

4. Förslag till prioriteringar för Nestors arbete inför 2019, en diskussion

Enligt tidigare planering var det ju tänkt att Nestors styrgrupp, FoU-råd och Seniorråd tillsammans med medarbetarna på Nestor skulle mötas till en workshop den 24 maj med fokus på att diskutera den fortsatta riktningen i Nestor arbete inför 2019. Som redan meddelats är workshopen inställd och istället får resp. grupp diskutera med Nestor hur man ser på vilka områden som Nestor bör rikta in sig på under det kommande året. Eva visade några powerpointbilder kring Nestors fokusområden, hur vi arbetar i dag och uppslag på nya idéer, dessa bifogas anteckningarna. Man kan sammanfatta det med att vi under 2018 har haft tre större fokusområden: *Samordnad vård och omsorg / samverkan, förebyggande insatser och stöd för verksamhets-kompetensutveckling*. Det Nestor vill bidra med inom dessa områden är ett vetenskapligt perspektiv med kunskap och erfarenheter i metoder för forskning, utveckling, och processer samt nätverk och erfarenhet som främjar samverkan och spridning av kunskap. Här följer lite mer kring varje fokusområde:

**Samverkan/samordnar vård och omsorg.** Pågår: Mötesplatserna, undersöka tryggt mottagande i hemmet, studera tre modeller bla ang. samverkan och de äldres upplevelse. Uppslag: Utveckla och testa metoder för ökat inflytande och delaktighet hos de äldre inom vård och omsorg.

*Kommentar från rådet:* Egenvård- det finns kompetensbrister hos personalen, vilket kan bli ett problem om det inte fungerar när man ska samverka.

**Stöd för verksamhets- och kompetensutveckling.** Pågår: chefsutbildning i kvalitetsarbete. Uppslag: I samarbete med verksamheter skapa strukturer och modeller för långsiktig kompetensutveckling i samklang med dess verksamhetsutveckling. Fokus HSL?

*Kommentar från rådet:* Även våra politiska nämnder måste inse att de eg. är vårdgivare- och vara införstådda med det hälso-och sjukvårdsansvar de har i kommunerna. Hur man tolkar lagstiftningen ser ut att vara en prioriteringsfråga i resp. kommun.

Någon ställde en fråga om det finns någon särskild utbildning för biståndshandläggare som de måste göra för att få arbeta inom äldreomsorgen eller om det finns särskilda krav på den som ska bli biståndshandläggare. På nationell nivå rekommenderas att biståndshandläggarna ska arbeta utifrån ett förhållningssätt som kallas IBIC- individens behov i centrum. Nestor tipsar också om en webbutbildning som vi tagit fram, som riktar sig till den som är ny rollen som handläggare.

**Förebyggande insatser.** Pågår: Hälsosamma vanor för personer i ordinarie boende, kartläggning av anhörigkonsulentens roll. Uppslag: Hur kan man arbeta med hälsosamma vanor? Hur kan anhörigstödet stärkas? Länsstyrelsen: Äldre och våld i nära relationer  
*Kommentar från rådet:* Hur länge kan man vara kvar i en anhöriggrupp och få ta del av anhörigstödet som kommunen håller i? I Salem tex gör man så att man efter viss tid kan flytta över till en annan grupp och erbjudas fortsatt stöd, på så sätt lämnar man plats för nya anhöriga som till anhöriggrupperna.

## 5. Kommande aktiviteter!

- FoU-café 17 maj, alltså idag! Temat är långvarig smärta, ca 70 personer anmälda, inkl. några från Seniorrådet
- FoU-café 9 okt: Temat kommer vara kost, utifrån de nya riktlinjerna från Livsmedelsverket som nyligen kommit: Goda matvanor i äldreomsorgen

Seniorrådet är alltid välkomna till våra caféer!

- Jubileumsföreläsning för seniorer i höst

Med anledning av att Nestor firar 15 år i år kommer vi bjuda in seniorer boende i våra ägarkommuner till en jubileumsföreläsning den 12 nov mellan kl. 13-16, inklusive gott fika och trevlig samvaro! Teman som kommer tas upp är mat, fysisk aktivitet och läkemedel. Seniorrådet får gärna tipsa sina vänner och bekanta i lokalföreningarna om denna dag, och välkomna dem till Nestor. Det är först till kvarn gäller. Inbjudan ligger också på Nestors hemsida, det går bra att anmäla sig redan nu. Inbjudan bifogas anteckningarna.

## 6. Övriga punkter

- a. Nestor fyller som sagt 15 år i höst och kommer förutom en jubileumsföreläsning anordna ett öppet hus den 30 november på eftermiddagen. Seniorrådet kommer att bli inbjudna, mer information kommer efter sommaren..
- b. Nestor har inlett ett samarbete med KTH och kommer att delta på en workshop i höst som handlar om robotar, vad kan vara bra användningsområden och vilka utmaningar finns. Man är nyfiken på vad seniorer har för synpunkter och idéer kring detta och vill bjuda in personer till denna workshop. Eva delade ut en inbjudan som man kan anmäla sig till om man är intresserad av frågan.
- c. Representanterna från Salem berättade om hur positivt det var när Eva hade varit på besök på ett KPR-möte nyligen. Det blir en helt annan sak att få besök av Nestor än att bara få ta del av skriftligt material. De uppmanar andra kommuner att också bjuda in Nestor till lokala möten, uppskattas!
- d. Någon lyfte kost och livsstil från de "Blå zonerna" och att det vore ett spännande område att engagera sig i.

## 7. Datum för höstens möten

Höstens möten äger rum:

**fredagen den 28 september kl. 10-12**

**fredagen den 7 december kl. 10-12, därefter lunch**

## 8. Hur ser man på Nestor ( för Nestors pågående kommunikationsarbete)

Innan vi avslutade mötet delade Eva ut en kort enkät och bad alla som hade möjlighet att stanna kvar en liten stund att svara på några frågor som handlar om hur man ser på Nestor och vårt arbete. Alla ombads svara, oavsett om man är här för första gången eller har varit med i Seniorrådet länge.

## **Bilagor, bifogade i mailutskicket med dessa minnesanteckningar**

- Presentationsmaterial Seniorer intervjuar seniorer
- Powerpointbilder Nestors förslag till prioriteringar 2019
- Inbjudan till jubileumsföreläsning för seniorer



2018-10-22

Punkt nr 10

Referens

Mottagare

**Övriga frågor**