

ETT SAMMANHÅLLET VÄXJÖ

Lika värde, rättigheter
och möjligheter för
alla växjöbor



VÄXJÖ KOMMUNS
MÅNGFALDSPROGRAM
2015-2025

Innehåll

Inledning	4
Mångfaldsprogrammet ska...	6
Växjö kommuns löfte – samhällsperspektiv	10
Växjö kommuns löfte – verksamhetsperspektiv	12
Växjö kommuns löfte – medarbetarperspektiv	14
Ansvar och organisation för arbetet med mångfald i Växjö kommun	20
Definitioner, begrepp och lagstiftning	22
Växjö kommuns åtagande till internationella lagar och deklARATIONER	28

Växjö kommun ska vara förebild och föregångare när det gäller arbetet med mångfald, antidiskriminering och mänskliga rättigheter.

Mångfaldsprogrammet har utgångspunkt i de universella mänskliga rättigheterna. De mänskliga rättigheterna gäller för alla. De slår fast att alla människor, oavsett land, kultur och sammanhang, är födda fria och lika i värde och rättigheter.

Växjö kommun har ett ansvar för att främja de mänskliga rättigheterna och för att tillgodose alla växjöbornas lika värde, rättigheter och möjligheter. Växjö kommun ska också arbeta aktivt mot alla former av diskriminering och allt som leder till att människor och grupper särbehandlas negativt. Människor med olika bakgrund bidrar till mångfald och städer som präglas av mångfald är dynamiska, kreativa och har hög tillväxt. Mångfalden lockar kreativa och talangfulla människor vilket i sin tur driver utvecklingen framåt. Där olikheter omfamnas kan såväl människorna som ekonomin växa. Samverkan och arbete kring mångfald och interkulturell kunskap behöver prioriteras för att bidra till en samhällsutveckling som kännetecknas av ömsesidig respekt och öppenhet.

Öppenhet, deltagande, integritet, yttrandefrihet och rättssäkerhet är förutsättningar för den enskildes deltagande och förtroende för kommunen. Möjligheten att uttrycka sin åsikt och bilda opinion i olika frågor har länge ansetts vara en viktig förutsättning för att de politiska processerna ska fungera på ett demokratiskt sätt. Åsiktsfriheten är obegränsad. Rätten att fritt uttrycka sin mening har vissa begränsningar i form av lagstiftning om bland annat förtal, hot och hets mot folkgrupp. Arbetet med demokrati och mångfald har motkrafter, vilket ställer krav på att hela samhället deltar. Växjö kommun är inte åsiktsneutral. Vi ska stå upp för växjöbornas grundläggande värderingar. Så lägger vi en trygg grogrund för mellanmänsklig tillit och ett modernt samhälle.

Mångfaldsprogrammet beskriver hur vi ska uppnå en sammanhållen kommun och skapa långsiktigt och systematiskt arbete med individen i fokus. Ett Växjö där alla växjöbor växer, utvecklas, älskar och lever utifrån sina egna önskemål och individuella förutsättningar som inte begränsas eller hindras av andras föreställningar om individens tillhörighet och bakgrund.

Mångfaldsprogrammet är grunden i arbetet för ett hållbart Växjö, och är utgångspunkten för ett långsiktigt och systematiskt arbete i kommunen. Den uppmärksammar föreställningar om kön samt social, etnisk och religiös bakgrund, som begränsar den enskildes utveckling och leder till försämrade livsvillkor. Praktiskt mångfaldsarbete finns i vardagen för de som har kontakt med bostadsområden, skolklasser, arbetsgrupper, föreningar, politiska församlingar med mera. Men det kan även handla om en specifik situation där Växjö kommun ska ta tillvara erfarenhet, kunskap och förmåga som finns hos en särskild grupp, till exempel erfarenhet att leva med ett funktionshinder. Med en medveten strävan och aktivt arbete kan alla verksamhetsområden inom en organisation eller grupp avspegla hela befolkningens unika sammansättning.

Med detta mångfaldsprogram växlar Växjö kommun upp mångfaldsarbetet ytterligare, men programmet i sig löser inte våra utmaningar, det gör våra handlingar. Ska Växjö kommun lyckas med att fortsätta vara förebild och föregångare i arbetet med mångfald och mänskliga rättigheter måste vi alla samarbeta och hjälpas åt.

Växjö kommuns integration- och mångfaldsberedning

Lars Edqvist (MP)
Oliver Rosengren (M)
Malin Lauber (S)



Mångfaldsprogrammet ska...

- ... tydliggöra Växjö kommuns målsättning och ambition vad gäller arbetet med mångfald, antidiskriminering och mänskliga rättigheter
- ... vara välkänt i kommunens nämnder och styrelser, både bland medarbetare och förtroendevalda
- ... tas i beaktande vid beslut och handlingar, gäller såväl medarbetare som förtroendevalda
- ... ge växjöbor, företag, organisationer och myndigheter inspiration till eget mångfaldsarbete

Växjö är en öppen och inkluderande kommun där lika värde, rättigheter och möjligheter för alla människor är normen. Växjö kommun arbetar aktivt för att förverkliga visionen om en sammanhållen kommun för alla växjöbor. Det offentliga samtalet präglas av öppenhet och delaktighet. Vi ska tillsammans med alla växjöbor göra Växjö till en kommun som står upp för alla människors lika värde. Tillsammans skapar vi en kommun där alla har rätt att vara sig själva.

Växjö kommun motverkar alla former av främlingsfientlighet, diskriminering och rasism. Växjö kommun arbetar aktivt för att alla växjöbor, medarbetare eller mottagare av kommunens tjänster ska ges god och jämlik service fri från diskriminering oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck. Vi försvarar det fria ordet och rätten att få vara sig själv.

Alla växjöbor ska ha likvärdiga förutsättningar för delaktighet i alla delar av samhällslivet oavsett kön, ålder, funktionsnedsättning, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck. Människors personliga olikheter ska ses som en tillgång i samhällets alla delar. Kraften i mångfaldens Växjö kommer från människors personliga val och ett samhälle som uppmuntrar eget ansvar.

Kommunens normkritiska ansvar blir särskilt viktigt när väl förankrade samhällsstrukturer hotar minoriteters lika värde, rättigheter och möjligheter. Normkritik är inte normlöshet, utan bara insikten om att bra normer tål kritik.

För att skapa tillväxt och ett hållbart samhälle behövs ett jämlikt samhälle som präglas av möten och rörelser mellan individer och grupper. Utmaningen är att komma dit från ett nuläge där olika etniska och socioekonomiska grupper lever nära varandra, men är främmande och okunniga om varandra. För att nå dit måste vi arbeta långsiktigt och medvetet från flera håll och tillsammans med andra aktörer inom offentlig, frivillig och privat sektor.

Att vår befolkning vill och kan växa är av avgörande betydelse för kommunen. Tillsammans måste vi skapa de bästa förutsättningarna för olika människor i samhället att växa, oavsett social och etnisk bakgrund.



Segregationen är en strukturell fråga som berör hela kommunen, vilket innebär att det är kommunen som helhet som är segregerad, och inte enskilda områden. Segregationen gör att människor får olika möjligheter i livet. Växjö kommun ska vara en sammanhållen och tillgänglig kommun för alla, utan fysiska och sociala barriärer. Här finns unika möjligheter för människor med olika bakgrund att mötas och knyta kontakter. Kulturell tillhörighet är inte något statiskt, utan något som är föränderligt över tid. Den enskilda individen bestämmer sin identitet, i stället för att passivt tilldelas den av gruppen eller samhället.

Mångfaldsprogrammet ska vara ett stöd för att motverka diskriminering i kommunens alla processer. Den ska också vara ett stöd för att uppfylla kommunens skyldigheter och ansvar i dessa frågor. De ambitioner som finns i programmet ska ligga till grund för mål och åtaganden inom ramarna för det ordinarie styrsystemet, såväl kommunövergripande som på förvaltnings/bolags- och verksamhetsnivå. Mångfaldsprogrammet tydliggör vilken ambition kommunen ska ha i arbetet. Den ger en tydlig grund hur medarbetare ska agera i sin yrkesroll, både i den direkta servicen till växjöborna och gentemot alla medarbetare samt i alla utvecklings- och planeringsfrågor.

Växjö kommun ska tillsammans med andra aktörer i samhället skapa förutsättningar för att individer och grupper inte bara ska samexistera, utan framförallt samspela för att nå en känsla av samhörighet. På så sätt ska vi skapa en positiv spiral som ger kommunens invånare ökad framtidstro, fler arbetstillfällen och ökad tillväxt. Det kommer också att bidra till att förebygga konflikter, ojämlikhet och utanförskap. Växjö kommun ska arbeta för att skapa en känsla av samhörighet och sammanhållning.



Mångfaldsprogrammet avser alla i kommunen och omfattar alla diskrimineringsgrunder enligt svensk lagstiftning:

- Kön
- Ålder
- Funktionsnedsättning
- Etnicitet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Sexuell läggning
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Bristande tillgänglighet

Mångfaldsprogrammet tar upp tre huvudområden: samhällsperspektiv, verksamhetsperspektiv och medarbetarperspektiv. De beskrivs nedan utifrån Växjö kommuns löfte till de som bor eller vistas i Växjö kommun. Tabellen beskriver hur Växjö kommun ska arbeta med de olika perspektiven utifrån effekter och nyckeltal.



Växjö kommuns löfte - samhällsperspektiv

Samhällsperspektiv

Växjö kommun vill skapa en samhällsgemenskap med mångfald som grund och bidra till en samhällsutveckling som kännetecknas av ömsesidig respekt och öppenhet där alla ska vara delaktiga i och medansvariga för.

Växjö kommun ska motverka alla former av främlingsfientlighet, diskriminering och rasism.

Växjö kommun ska ha bred medborgardialog och ett etablerat samarbete med organisationer, föreningar, företag, universitet etc.

Växjö kommun ska i dialogen med växjöborna särskilt värna om att få in synpunkter från de grupper som annars inte får möjlighet att göra sina röster hörda.

Växjö kommun ska bedriva ett utåtriktat opinionsarbete för alla människors lika rättigheter.

Effektmål

Alla växjöbor ska genom information, möjligheter till delaktighet och dialoger ha insyn i och kunna påverka kommunen.

Skapa jämställda och jämlika förutsättningar och möjligheter för alla Växjöbor.

En systematisk och aktiv samverkan med civilsamhälle, föreningar, organisationer, företag, universitet och enskilda individer i syfte att skapa ömsesidig dialog och ett bra samarbete inom området för mänskliga rättigheter och antidiskriminering.

Nyckeltal

Andelen växjöbor som upplever att de kan vara med och påverka i kommunala frågor som intresserar dem ska öka.

Ekonomisk utsatthet bland barn (Rädda barnen) ska minska.

Andel växjöbor som upplever att kommunens anställda ger de ett bra och professionellt bemötande ska öka.

Uppmätt tillgänglighet till den fysiska miljön i de lokaler där kommunen bedriver verksamhet ska öka.

Andel växjöbor som upplever att de utsätts för diskriminering ska minska.



Växjö kommuns löfte - verksamhetsperspektiv

Verksamhetsperspektiv

Växjö kommun ska säkerställa att alla växjöbor eller de som vistas i Växjö kommun på lika villkor och på ett likvärdigt sätt har tillgång till makt och inflytande.

Växjö kommun ska säkerställa att alla får ett bra bemötande, en rätts-säker och jämlik kommunal service.

Växjö kommun ska bedriva ett målinriktat arbete för jämlik fördelning av makt och inflytande för alla människor.

Växjö kommun ska säkerställa att alla har lika rättigheter och möjligheter och att alla har tillgång till det stöd och den service de behöver oavsett kön, ålder, funktionsnedsättning, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck.

Effektmål

Alla medarbetare ska på ett professionellt sätt ge ett gott bemötande och säkerställa att den service och de tjänster som erbjuds är fria från diskriminering.

Ett målinriktat arbete för jämlik fördelning av makt och inflytande för alla människor oavsett bakgrund och tillhörighet.

Med utgångspunkt i genomförda granskningar av processer, uppräta mål och åtaganden kring diskriminering och integrera de i verksamhetsplaner, budget och planering.

I samverkan och med stöd från kommunledningen ta fram en gemensam modell för normkritiska granskningar av de egna processerna och verksamheterna.

Nyckeltal

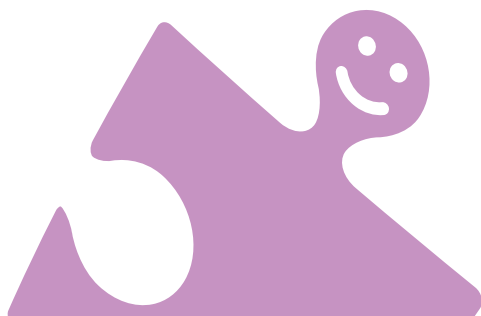
Redovisar och analyserar medarbetarundersökning och brukarundersökningar i syfte att synliggöra eventuell diskriminering.

Kontinuerligt könsuppdelar individbaserad statistik och använder statistik för analys och verksamhetsutveckling.

Andel verksamheter som tagit fram och som arbetar aktivt med mätbara verksamhetsspecifika mål och åtaganden i alla processer i syfte att uppnå effektmålen i mångfaldsprogrammet.

Årligen redovisar översyn av verksamheter och lokaler ur tillgänglighetssynpunkt samt verkställda åtgärder inom tillgänglighetsområdet.

Säkerställer att information framtagen av Växjö kommun är normmedveten, språkligt tillgänglig, tillgänglig att läsa och förstå för alla. Information framtagen av Växjö kommun arbetar för att bryta oönskade könsmonster.



Växjö kommuns löfte - medarbetarperspektiv

Medarbetarperspektiv

Alla medarbetare ska ha ett gott bemötande och bemötas med respekt. Vi ska vara professionella och engagerade och värdesätta andras utgångspunkter och egenskaper.

Medarbetare i Växjö kommun strävar ständigt att bidra till att Växjö är en fantastisk kommun att bo och vistas i.

Växjö kommuns medarbetare är ambassadörer för mångfaldsarbete som pågår.

Alla medarbetare har goda kunskaper om mångfald och arbetar aktivt med att skapa öppenhet och aktivtar initiativ att bryta normer och oönskade könsmonster.

Kommunens rekrytering ska avspegla mångfalden och därmed den erfarenhet, kunskap och förmåga som finns hos Växjöborna. Det höjer den totala kompetensnivån hos personalen och bidrar till ett effektivt nyttjande av resurser.

Effektmål

Bedriver ett aktivt arbete med kompetensutveckling för kommunens medarbetare inom området mångfald och antidiskriminering.

Implementerat Växjö kommuns mångfaldsprogram och jämställdhetsplan avseende personalpolitik.

Bejaktar mångfaldsperspektiv vid rekrytering.



Nyckeltal

Antal förvaltningar och bolag som redovisar kompetensutveckling inom antidiskrimineringsområdet för alla verksamheter ska öka.

Alla förvaltningar och bolag ska utse en kontaktperson för antidiskrimineringsarbetet som har en ledande och central position.

Arbetar i enlighet med kommunens mångfaldsprogram och jämställdhetsplan avseende personalpolitik.

Redovisning av andel anställda utifrån kön och utländsk bakgrund.



Ansvar för att förverkliga och implementera mångfaldsprogrammet har kommunens nämnder och styrelser. Nämnder och styrelser ansvarar genom förvaltningschef och VD för implementering och måluppfyllelse av mångfaldsprogrammet.

Samtliga förvaltningar och bolag ansvarar för att årligen integrera och formulera verksamhetsspecifika mätbara mål och åtaganden för att åstadkomma lika rättigheter och möjligheter. Dessa mål och åtaganden ska ingå i verksamhetsplaner och internbudget och följas upp i årsredovisningen.

För att bidra till måluppfyllelsen uppmärksammas verksamheterna på:

- Arbeta målinriktat med värdegrundsfrågor.
- Arbeta attitydpåverkande bland kommunens förtroendevalda, chefer och medarbetare i form av föreläsningar, workshops, seminarier, teaterföreställningar och utbildningar.
- Aktivt arbeta med kontinuerlig information och utbildning kring FN:s barnkonvention för att stärka förståelsen om barns lika värde, bevaka barn och ungdomars behov när vi fattar beslut. Att med ledning av barnkonventionen säkerställa att ungas inflytande garanteras.
- Aktivt arbeta med kontinuerlig information och utbildning kring FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.
- Att genomföra brukarundersökningar eller andra enkätundersökningar som mäter upplevd diskriminering.
- Aktivt arbeta för att alla medarbetare ska ha kompetens som gör att de aktivt kan driva antidiskrimineringsarbetet framåt.
- Att se över informationsmaterial och blanketter ur antidiskriminerings-synpunkt. Materialet ska ha ett genusneutralt språk, vara tillgängligt, lätt att läsa och förstå samt vara fritt från rasistiska och könsstereotypa beskrivningar.
- Tillgänglighetsanpassa Växjö kommuns informationsmaterial och blanketter.
- Utifrån ett mångfaldsperspektiv normkritiskt granska texter och bilder som förmedlas till växjöborna.

- Arbeta aktivt för mångfald och mot diskriminering inom alla delar av samhällslivet både i representation och i utbud, så att det är tillgängligt för alla växjöbor.
- Att arbeta aktivt med jämställdhetsintegrering. Att ställa mätbara mål, ta fram könsuppdelad statistik och analysera verksamheten ur ett genusperspektiv.
- Genomföra konsekvensanalyser vid större kommunala investeringar och satsningar. Konsekvensanalysen ska synliggöra och medvetandegöra vilka en specifik satsning i huvudsak är menad för och vilka som lämnas utanför en sådan.
- Arbeta målinriktat med hbtq-perspektiv i verksamheten.



Utvecklingstrappan – metodstöd som kompletterar programmet

Utvecklingstrappan beskriver utvecklingsarbetet gällande arbetet med mångfald och antidiskriminering på olika nivåer. Utvecklingstrappan ska göra det tydligt för verksamheterna på alla nivåer vad som krävs för att komma vidare med sitt utvecklingsarbete kring mångfald. Redovisning och analys av nämndernas och styrelsernas arbete kommer beskrivas i utvecklingstrappan i samband med ordinarie årsredovisning. Växjö kommuns målsättning är att alla verksamheter ska uppnå nivå tre i utvecklingstrappan.

Nivå 1

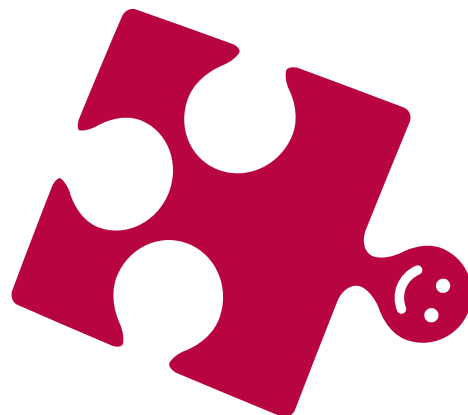
Verksamheten har goda kunskaper om diskrimineringslagstiftningen och de krav som det ställer på verksamheten. Verksamheten har påbörjat undersöka förutsättningar för mångfaldsarbetet, planerar att genomföra kartläggning och nulägesanalys i sitt processarbete.

Nivå 2

Processarbetet analyseras utifrån de krav som ställs i diskrimineringslagstiftningen. Verksamheterna har identifierat bristerna och analyserar hur måluppfyllelsen kan bli bättre och hur processerna ska kvalitetssäkras ur ett mångfaldsperspektiv.

Nivå 3

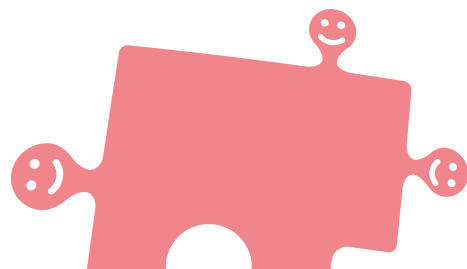
Verksamheten vidtar aktiva åtgärder och genomför insatser för att ta itu med bristerna. Verksamheten formulerar för verksamheten mätbara specifika mål och plan för att nå bättre måluppfyllelse. Verksamheten bedriver ett systematiskt mångfaldsarbete. Mångfaldscertifiering är ett exempel när verksamheten befinner sig på nivå 3.



**VERKSAMHETEN
BEDRIVER ETT
SYSTEMATISKT
MÅNGFALDSARBETE**

**VAD INNEBÄR DET
FÖR VERKSAMHETEN
FORMULERA MÅL
OCH INSATSER**

**KÄNNEDOM
NULÄGESANALYS
LAGSTIFTNING**



Ansvar och organisation för arbetet med mångfald i Växjö kommun



Kommunfullmäktige

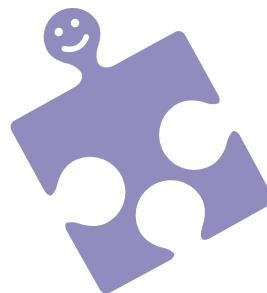
Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret att fatta beslut om mångfaldsprogrammet samt att de övergripande målen integreras i årsbudgeten. Mångfaldsprogrammet för arbetet mot diskriminering och för sammanhållning i Växjö kommun ska ses över en gång per mandatperiod. Väsentliga ändringar i planen ska godkännas av fullmäktige. Om inga revideringar anses nödvändiga ska mångfaldsprogrammet förklaras giltigt av kommunfullmäktige.

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen har ansvaret för att stödja nämndernas arbete enligt mångfaldsprogrammet. I ansvaret ligger att stödja, samordna och följa upp nämndernas och styrelsernas mål och åtaganden.

Nämnder och styrelser

Alla nämnder och styrelser ansvarar för arbetet mot diskriminering i den egna verksamheten. Nämnder och styrelser ansvarar för att genomföra och följa upp målen i mångfaldsprogrammet. Kontinuerliga nulägesanalyser genomförs i syfte att komma vidare med arbetet. Vidare ansvarar nämnder och styrelser för att formulera verksamhetsspecifika mätbara mål och åtaganden för att åstadkomma lika rättigheter och möjligheter. Dessa mål och åtaganden ska ingå i verksamhetsplaner och budget och följas upp i årsredovisningen.



Förvaltningar och bolag

Alla förvaltningar och bolag ansvarar för arbetet mot diskriminering i den egna verksamheten. De övergripande målen ska brytas ner till relevanta åtaganden. Alla förvaltningar och bolag ansvarar för att inkludera mångfaldsperspektivet i respektive processarbete. Vidare ansvarar förvaltningar och bolag för att formulera verksamhetsspecifika mätbara mål och åtaganden för att åstadkomma lika rättigheter och möjligheter. Dessa mål och åtaganden ska ingå i verksamhetsplaner och budget och följas upp i årsredovisningen.

Utvecklingsenheten ansvarar för övergripande utvecklings-, uppföljnings- och samordningsinsatser kring arbetet mot diskriminering samt för omvärldsbevakning inom området. Utvecklingsenheten har ansvar för att ge stöd till förvaltningarna och bolag i deras arbete enligt programmet.

Alla medarbetare

Medarbetare på alla nivåer har ett ansvar för att motverka diskriminering och arbeta för att förverkliga Växjö kommuns mångfaldsprogram. Växjö kommuns chefer bär det yttersta ansvaret och det uttrycks även tydligt i diskrimineringslagstiftningen. Varje anställd har ett eget ansvar att inte diskriminera och att verka för lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett kön, ålder, funktionsnedsättning, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck.

Definitioner, begrepp och lagstiftning

Diskrimineringslag

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Direkt diskriminering är enligt diskrimineringslagen om någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats om missgynnandet har samband med någon av de åtta diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering är att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer som representerar någon av diskrimineringsgrunderna.

Kön

Diskriminering som har samband med kön är förbjuden enligt diskrimineringslagen. Med kön avses att någon är kvinna eller man. Förbudet omfattar också personer som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Förutom skyldigheten att inte diskriminera måste kommunen också arbeta aktivt för att förebygga och motverka diskriminering. Som arbetsgivare ska kommunen vart tredje år kartlägga och analysera att inga osakliga löneskillnader förekommer mellan män och kvinnor samt upprätta en strategi för jämställd personalpolitik. Kommunen har som arbetsgivare även skyldighet att upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete med en översikt av de åtgärder som behöver genomföras inom organisationen

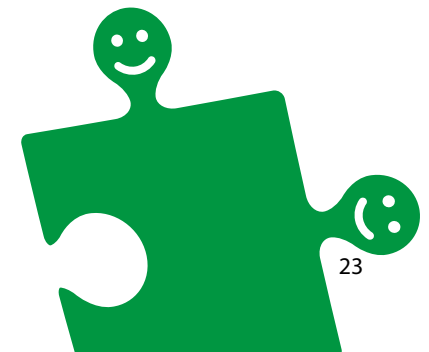
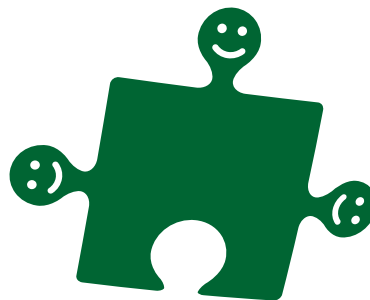
de närmaste åren. Kön är den enda diskrimineringsgrunden som tillåter positiv särbehandling. Vid rekrytering kan vid likvärdig kompetens det underrepresenterade könet prioriteras för att få en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen.

Ålder

Enligt diskrimineringslagen är det förbjudet att diskriminera på grund av ålder inom arbetslivet och utbildningsväsendet. Undantag medges om särbehandling på grund av ålder har ett berättigat syfte. Från januari 2013 är det även förbjudet att diskriminera på grund av ålder inom samhällsområdena: varor och tjänster, bostäder, allmän sammankomst, offentlig tillställning, hälso- och sjukvård, socialtjänst, socialförsäkring, arbetslöshetsförsäkring, statligt studiestöd och offentlig anställning.

Funktionsförmåga/funktionsuppsättning

Diskriminering som har samband med funktionshinder är förbjuden enligt diskrimineringslagen. Funktionshinder är enligt lagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. Diskrimineringsombudsmannen (DO) använder begreppet funktionsnedsättning. Funktionsförmåga beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är något som en person har, inte något som en person är.



Bristande tillgänglighet

Från och med den 1 januari 2015 ingår bristande tillgänglighet som en ny form av diskriminering i diskrimineringslagen. Det nya förbudet mot diskriminering ska bidra till att öka tillgängligheten i samhället så att människor med funktionsnedsättning kan delta på likvärdiga villkor. Ett otillgängligt samhälle leder till att människor med funktionsnedsättning utestängs från samhället. Det kan handla om att inte kunna delta på lektionerna i skolan, att inte komma in i en butik, eller att inte få tillgång till myndighetsinformation. Lagändringen innebär att personer med funktionsnedsättning ska ha en bättre möjlighet att hävda sin rätt att kunna delta på likvärdiga villkor utan hinder i form av bristande tillgänglighet.

Etnicitet

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen en individs nationella och etniska ursprung.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter och kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering. Etnisk tillhörighet är en social konstruktion som borde definieras av individen och bygga på vars och ens egen identifikation. Men tyvärr finns många fördomar och schablonföreställningar om etnicitet och en person kan tillskrivas egenskaper och åsikter som den inte alls känner igen sig i bara på grund av sin etniska eller nationella bakgrund.

För nationella minoriteter gäller särlagstiftning till skydd för språk och kulturella rättigheter. De nationella minoriteterna i Sverige är: samer, sverigefinnar, tornedalingar, judar och romer.

Religion och annan trosuppfattning

I Sverige råder religionsfrihet enligt grundlagen. Diskrimineringslagens skydd mot diskriminering gäller alla som har en religion eller annan trosuppfattning. Ateism likställs med andra trosuppfattningar och omfattas av skyddet mot diskriminering.

Hatbrott mot personer på grund av deras religion är tyvärr inte ovanligt. Antalet anmälningar av brott med antisemitiska eller islamofobiska motiv har ökat och liksom vad gäller de rasistiska hatbrotten har Växjö kommun ett stort ansvar för att växjöbor ska kunna känna sig trygga oavsett vilken etnisk och kulturell bakgrund, religion eller trosuppfattning de har.

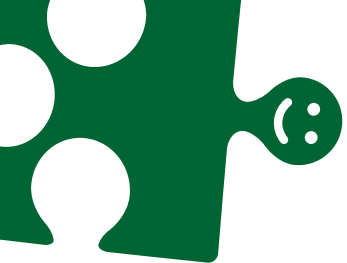
Sexuell läggning

Heteronormativa föreställningar om att människor endast kan tillhöra ett av två kön, och att vår sexualitet bör riktas till det andra könet, utgör grunden för diskriminering på grund av sexuell läggning.

Heterosexualitet, homosexualitet och bisexualitet är sexuella läggningar. Diskriminering på grund av sexuell läggning är förbjudet enligt diskrimineringslagen.

Homo- och bisexuella löper risk att utsättas för diskriminering och hatbrott. Liksom för andra i riskzonen för hatbrott har Växjö kommun ett ansvar att förebygga hatbrott och särskilt värna tryggheten för homo- och bisexuella.





Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck menas personer med en könsidentitet eller ett könsuttryck som skiljer sig från heteronormen. Alla människor har en könsidentitet och könsuttryck. Med könsidentitet eller könsuttryck menas en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck.

Transpersoner löper risk att utsättas för diskriminering och hatbrott. Liksom för andra i riskzonen för hatbrott har Växjö kommun ett ansvar att förebygga hatbrott, och särskilt värna tryggheten för transpersoner.

Jämställdhet och jämlikhet

Jämställdhet innebär en jämn fördelning av inflytande, villkor och makt mellan könen. Man kan ibland förväxla jämställdhet med jämlikhet. Skillnaden är att jämställdhet är mellan könen och jämlikhet rör alla människors värde.



Intersektionalitet; är ett analytiskt perspektiv som vill uppmärksamma hur relationer av överordning och underordning skapas och upprätthålls i samspel mellan etnicitet, funktionshinder, klass, kön, religion och sexualitet.



Växjö kommuns åtaganden de till internationella lagar och deklARATIONER

Mänskliga rättigheter

De internationella konventionerna om mänskliga rättigheter lägger fast förpliktelser för stater och kommuner i förhållande till:

- Medborgerliga och politiska rättigheter
- Sociala, ekonomiska och kulturella rättigheter

Exempel på de internationella styrdokumenterna inom arbetet mot diskriminering är FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, konventionen om sociala, ekonomiska och kulturella rättigheter, konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, konventionen om barnets rättigheter, konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering, Europarådets konvention om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, Europarådets ramkonvention om skydd för nationella minoriteter med mera.

Staten och kommunerna är skyldiga att följa de mänskliga rättigheterna genom att:

- Respektera rättigheterna – avstå från handlande, beslut och regler som inskränker eller kränker dessa rättigheter
- Skydda människor mot att andra aktörer än stat och kommun inskränker eller kränker rättigheterna
- Tillgodose och främja rättigheter – se till att det finns samhällssystem som förverkligar rättigheterna

Växjö kommuns särskilda åtaganden

ECCAR – Europeiska koalitionen av städer mot rasism

Växjö kommun har gjort vissa internationella överenskommelser på eget initiativ och har därigenom en högre ambitionsnivå än vad lagen anger. Detta gäller till exempel åtagandet att arbeta efter ECCAR:s tiopunktsprogram mot rasism och diskriminering (se bilaga). Växjö kommun är medlem i den Europeiska koalitionen av städer mot rasism (ECCAR) sedan 2012. Städerna har undertecknat gemensamma åtaganden i arbetet mot rasism och diskriminering inom ramen för städernas ansvar.

CEMR deklARATIONEN

Växjö kommunfullmäktige beslöt 2015 att Växjö kommun skulle underteckna den ”Europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå” (CEMR). DeklARATIONEN uppmanar Europas kommuner och regioner att använda sina befogenheter och partnerskap för att uppnå jämställdhet för sina invånare. Undertecknare förbinder sig att upprätta en handlingsplan för jämställdhet. CEMR deklARATIONEN är inkluderat i Växjö kommuns mångfaldsprogram och i det arbetet som kommunen bedriver.



