



Miljöförvaltningens mångfaldsplan

2010-2012

Inledning

Med mångfaldsplanen vill vi visa vår ambition och vilja att uppnå en arbetsplats som genomsyras av acceptans och uppskattning för alla individers olikheter. Vi vill vara en arbetsplats som främjar mångfald och uppmuntrar varje individ att använda sig av sin erfarenhet och bakgrund i sitt arbete. I samspelet med andra får vi en förvaltning som kan bedriva en effektiv verksamhet och vara en attraktiv arbetsplats.

Mångfaldsarbetet ska leda till att vi främjar lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, psykiskt eller fysiskt funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Mångfaldsarbetet ska leda till att vi ser, förstår, värdesätter, accepterar och tillvaratar varje individ såväl inom förvaltningen som i våra externa kontakter.

Vad är mångfald?

Mångfald finns definierat i Svenska akademins ordlista som "en mängd enheter". Engelska språkets motsvarighet till mångfald är "diversity", vilket översatt till svenska blir "olikheter". Många svenska företag och organisationer har satt likhetstecken mellan mångfald och etnisk mångfald. Här ges begreppet mångfald en vidare mening utifrån de sju diskrimineringsgrunderna i "Diskrimineringslagen" som trädde i kraft den 1 januari 2009.

Vi använder begreppet mångfald som ett samlingsbegrepp för samtliga diskrimineringsgrunderna, inklusive jämställdhet.

Diskrimineringslagen

Den nya diskrimineringslagen ersätter alla tidigare diskrimineringslagar. Den nya lagen ligger under den nya myndigheten Diskrimineringsombudsmannen, DO, som har tillsynsansvar. Samtliga tidigare diskrimineringsgrunder ligger fast: **etnicitet, religion, sexuell läggning, funktionshinder** och **kön**. Två nya diskrimineringsgrunder införs: **ålder** samt **könsöverskridande identitet eller uttryck**. Vår mångfaldsplan utgår från diskrimineringsgrunderna.

Europeisk jämställdhetsdeklaration

Under 2007 har Malmö stad, som en av de större kommunerna i Sverige undertecknat den Europeiska jämställdhetsdeklarationen. Den europeiska jämställdhetsdeklarationen, "The European Charter for Equality of Women and Men in Local Life", kan beskrivas som ett politiskt dokument för att arbeta med jämställdhet. Deklarationen slår fast att jämställdhet är en grundläggande rättighet och förutsättning i ett demokratiskt samhälle. För att nå jämställdhet måste den lokala och regionala nivån integrera ett könsperspektiv i all verksamhet och aktivt motarbeta könsstereotyper.





I deklarationen finns en vägledning för hur deklarationen kan implementeras på lokal och regional nivå. Artikel 11 handlar om arbetsgivarrollen. Hur Malmö stad ska angripa arbetet med paragraferna i deklarationen är ännu inte bestämt, men kommer att avspeglas i kommande års jämställdhetsplaner.

Malmö stads budget 2010 – Ett föredöme som arbetsgivare

Inriktningsmål:

- Andelen med utländsk bakgrund av kommunens medarbetare på alla nivåer ska motsvara andelen av den totala befolkningen.
- Alla medarbetare i Malmö stad ska ha möjlighet att arbeta heltid eller önskad tjänstgöringsgrad.
- Det ska inte finnas några osakliga löneskillnader i Malmö stad.

Miljöförvaltningen arbetar aktivt med samtliga inriktningsmål under rubriken "Ett föredöme som arbetsgivare" i Malmö stads budget 2010.

Miljöförvaltningens mångfaldsarbete

I Miljöförvaltningens verksamhetsplan beskrivs förutom vilka mål vi måste arbeta med för att bidra till en hållbar stad även viktiga framgångsfaktorer för att nå dessa mål. Framgångsfaktorerna är formulerade som tre strategier och behandlar frågor om vilket förhållningssätt till varandra och vår omvärld vi måste ha för att kunna göra ett så bra jobb som möjligt. En av strategierna är attraktiv arbetsplats där mångfaldsfrågorna har en naturlig plats. Attraktiv arbetsplats utgår från Malmö stads personalpolicy och Malmö stads värdegrund.

Mångfaldsarbete kräver kontinuerligt ny kunskap för att utvecklas så att roller, attityder och värderingar inte cementeras. Det är därför av största vikt att hålla en ständigt pågående dialog kring mångfald. Det ger oss möjlighet att identifiera och arbeta med utvecklingsområden och kunskapsbrister. Vi kommer att integrera mångfaldsarbetet med såväl verksamhetsplaneringen som arbetsmiljöarbetet. Att skapa en förändring är en långsiktig process, därför har vi valt att ta fram en mångfaldsplan som sträcker sig över tre år (2010 – 2012). Delmålen och dess åtgärder samt uppföljning av dessa görs dock årligen.

Vem har ansvaret?

Miljönämnden: ansvarar för att mångfaldsarbetet bedrivs enligt Malmö stads övergripande mål.

Förvaltningschefen: är ytterst ansvarig för genomförandet av mångfaldsarbetet på Miljöförvaltningen.

Avdelningschefer och enhetschefer: Miljöförvaltningens ledare har en nyckelroll i att främja och tillvarata mångfalden i enlighet med mångfaldsplanen. De ansvarar för att lyfta fram mångfaldsfrågorna på respektive avdelning.

Personalchefen: är förvaltningens kontaktperson i mångfaldsfrågor.

Mångfaldsgruppen: är en referensgrupp som samordnar mångfaldsarbetet i förvaltningen. Gruppen ansvarar för uppföljning/utvärdering och arbetar fram förslag till mål och åtgärder. Gruppen består av 8 personer som representerar olika avdelningar.

Samverkansgruppen: arbetsgivaren och de fackliga organisationerna har ett gemensamt ansvar för mångfaldsarbetet.

Medarbetarna: har alla ett eget ansvar för mångfaldsarbetet. Det handlar om att respektera och se värde i varandras olikheter.



Hur kommuniceras mångfaldsfrågorna?

KOMIN och arbetsplatsträff (APT) är de huvudsakliga informationskanalerna för att regelbundet rapportera om och väcka intresse för mångfaldsfrågorna.

Mångfald ska vara en återkommande punkt på dagordningen på APT, i samverkansgruppen och i ledningsgruppen.

Mångfaldsplanen ska tillhandahållas i introduktionen av nyanställda.

Uppföljning

Mångfaldsplanens delmål och åtgärder följs upp och uppdateras årligen. De långsiktiga målen följs upp i början på 2013.

Vision

”Våra attityder och värderingar ska främja mångfald och vara fritt från diskriminering”.

Mål och åtgärder

| Långsiktiga mål (3 år) | Delmål (1 år) | Åtgärder | Ansvarig |
|--|--|---|---|
| Miljöförvaltningen ska vara tillgänglig för alla malmöbor, verksamhetsutövare och medarbetare. | Miljöförvaltningen ska vara lika tillgänglig för funktionsnedsatta som för icke funktionsnedsatta. | Inventering av lokalernas tillgänglighet samt upprättande av åtgärdsplan. | Avdelningschef administrativa avdelningen |
| Miljöförvaltningen ska tillvarata och värdesätta olikheter hos oss själva och vår omvärld. | Vid varje rekryterings-tillfälle ska Miljöförvaltningen sträva efter att få en ökad mångfald. | Utbilda cheferna i "hur får jag in mångfalden i rekryteringen". | Personalchef |
| | Kränkande särbehandling ska inte förekomma. | Samtliga medarbetare utbildas på APT. | Personalchef |
| | De långsiktiga målen ska brytas ned på avdelningsnivå | Samtliga avdelningar ska upprätta ett eget mål samt åtgärder kopplat till något av Miljöförvaltningens långsiktiga mål i samband med verksamhetsplaneringen | Avdelningscheferna |
| Miljöförvaltningen ska ha bästa möjliga kunskap om den mångfald vi möter i vårt arbete. | Riktade utbildningsinsatser till de anställda kring diskrimineringsgrunderna | Genomföra ett seminarium. | Personalchef Mångfaldsgrupp |
| | | Genomföra ytterligare en spelomgång i mångfaldspelet i tvärgrupper | Personalchef Spelledare |

