



**Piteå Kommun**



## **Handlingsplan för ett Piteå för alla - med ökad mångfald**



## *Innehållsförteckning*

Handlingsplan för ett Piteå för alla - med ökad mångfald

Uppdrag och förslag

Definition - ”Ett Piteå för alla – med ökad mångfald”

Lära av omvärlden

Attityder och kunskap – bild av hur utveckling kan ske

Medborgardialog

Samverkan med näringsliv föreningsliv och institutioner i det framtida samhällsbyggandet

Piteå kommun ett gott exempel som attraktiv arbetsgivare

Mötesplatser

Boende

<b>Dokumentnamn</b>	<b>Dokumenttyp</b>	<b>Fastställd/upprättad</b>	<b>Beslutsinstans</b>
Handlingsplan för ett Piteå för alla - med ökad mångfald	Plan	Kommunstyrelsen	2014-02-06
<b>Dokumentansvarig/processägare</b>	<b>Version</b>	<b>Senast reviderad</b>	<b>Giltig till</b>
Kommunstyrelsen	1		Tills vidare
<b>Dokumentinformation</b>	Handlingsplan för ökad mångfald i Piteå kommun		
<b>Dokumentet gäller för</b>	Kommunstyrelsen samt övriga nämnder		



## Uppdrag och förslag

Kommunfullmäktige gav kommunledningskontoret i uppdrag i VEP 2014-2016 att samordna arbete med mångfald för att nå handlingskraft i hela organisationen. Det arbetet avslutas med en handlingsplan för den övergripande nivån i ett särskilt ärende. Uppdraget innebär även att begreppet mångfald ska definieras. Piteå kommun har idag ett program för integration som utgår från de sju diskrimineringsgrunderna.

Förslaget är att kommunstyrelsen antar en övergripande handlingsplan som föreslås gälla till och med 2016, samt följas upp och revideras vartannat år med start 2016. Samtliga nämnder får i enlighet med Riktlinjer inför budget 2015 och VEP 2015-2017 i uppdrag att besluta om en handlingsplan för nämndens verksamheter.

## Definition - "Ett Piteå för alla – med ökad mångfald"

Mänskliga rättigheter ska utgöra utgångspunkten för arbetet med mångfald. Alla personer är unika och olika. "Som individer har vi alla en uppsättning likheter och olikheter som gör oss till de personer vi är. Varje person bär också på fördomar om andra människor. Våra fördomar bygger oftast på de synliga och hörbara olikheterna. Aspekter som namn, hudfärg, språk, klädstil, ålder, kön och funktionsnedsättning får oss att dra förenklade slutsatser om människor utan att nyansera våra upptäckter"(fritt från Sverige 2000 institutet).

Kartläggningen inför handlingsplanen har skett med utgångspunkt i Piteå kommuns fyra demokratimål samt de sju lagstadgade diskrimineringsgrunderna. Dialog med piteborna visar att piteborna också har en bred tolkning av begreppet mångfald, allt från att alla ska välkomnas, att det finns ett värde i olikhet, att få vara den man är till att mångfald är motsatsen till enfald.

Definitioner kan i sig innebära en differentiering och värdering vilket ibland kan leda till exkludering istället för inkludering. Piteå kommuns definition på mångfald har därför en bred och enkel ansats:

*"Ett Piteå för alla – med ökad mångfald".*

Definitionen har en ansats för ett samhälle där alla människor har sina rättigheter och möjligheter oavsett kön, utbildnings- och inkomstnivå, social status, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder och funktionsnedsättning. Grunden finns i deklarationen om de mänskliga rättigheterna som en gemensam norm. Vi ska arbeta aktivt mot alla former av diskriminering och allt som leder till att människor och grupper särbehandlas negativt.

En bred definition innebär att arbete för delaktighet, jämställdhet, integration och tillgänglighet fortsätter och inkluderas i begreppet mångfald. Det innebär samtidigt att arbetet utvecklas för att förhindra diskriminering och särbehandling. Mångfald ska ses som en förutsättning och



möjlighet för tillväxt. Piteå vill vara en förbild för mångfald och måste fortsätta värna sin öppenhet. Öppenhet för idéer, kulturer företagande, invandring, jämställdhet, andra olikheter, eller helt enkelt öppenhet för mångfald.

*Kommunstyrelsen antar följande punkter till handlingsplan:*

- Att arbetet sker under definitionen ”Ett Piteå för alla – med ökad mångfald”
- Ser över styrande dokument med beröring på mångfald och kommer med förslag till framtida strukturer
- Utveckla statistik och nyckeltal för att följa mål och synliggöra skillnader

## Lära av omvärlden

Piteå har valt att ta upp mångfald på dagordningen i en proaktiv utvecklingsfas. Piteå har som mål att växa, fler personer innebär ökad olikhet. Piteå kommun har valt att involvera pitebor från olika målgrupper i syfte att lära och ta del av olika erfarenheter. Piteå behöver fortsatt lära och ta del av erfarenheter även från andra kommuner i landet och andra länder i världen. Piteå ska bli en ännu bättre plats att leva på och en plats där mångfald växer, eller en plats som växer med mångfald.

### *Möjligheter*

ECCAR är ett nätverk av städer i Europa som vill stärka arbetet mot rasism och diskriminering. I ett sådant nätverk tar Piteå kommun ställning för allas lika värde. Piteå får del av kunskap och utbyte samt tillgång till kompetens och forskning. Det är viktigt att ta tillvara kunskap och erfarenhet som finns. Mångfald handlar också om förståelse och acceptans. Piteå kommun kan också verka för att i samverkan med andra kommuner i Norrbotten få fler kommuner att delta i nätverket.

ECCAR innebär att Piteå kommun åtar sig att arbeta med ett tiopunktsprogram mot diskriminering, främlingsfientlighet och rasism. Bedömningen är att arbetsinsats är densamma som sker i denna handlingsplan samt i årsredovisning för att nå högre grad av måluppfyllelse för det prioriterade målet kring ökad mångfald. Därför har Piteå kommun beslutat att ansöka om medlemskap i Eccar. Dessutom kommer Piteå att följa utvecklingen av UNESCO – center i Botkyrka, för att eventuellt som ett steg två i kompetenshöjning söka medlemskap i Unesco-Lucs

*Kommunstyrelsen antar följande punkter till handlingsplan:*

- Aktivt delta i ECCAR – Europeiska kommuner mot rasism och främlingsfientlighet

## Attityder och kunskap – bild av hur utveckling kan ske

Att bygga attityder och förhållningssätt som är tillåtande och bygger på öppenhet är viktigt i ett samhälle som vill bygga samhällsgemenskap med mångfald som grund. Attityder börjar i kunskap och kunskapsbyggande kan ske på många sätt.



Piteå kommun har ett årligt event kring Barnkonventionen, Mångfaldsdagen som firas på FN dagen, samt Tillgänglighetsdagen. Förtroendevalda och nyckelfunktioner har hittills fått 4 timmars utbildning varje ny mandatperiod kring FN:s konventioner kring rättigheter för barn, personer med funktionsnedsättning samt HBT personer, alla i enlighet med särskilda beslut i kommunfullmäktige. I introduktion av nyanställda ingår en kort information om kommunens arbete med värdegrundsfrågor och FN:s konventioner.

### *Möjligheter*

Enligt den analys som MIKLO gjort, beskrivs Piteå kommun som den första kommun som gör ett val som hittills ingen kommun vågat göra. Piteå kommun väljer att gå från det trygga ingångna till något nytt, ovisst och mer komplext, i syfte att nå något nytt. I det arbetet blir berättelsen om vad som pågår och vad som kommer att hända väldigt central. Att på ett korrekt sätt belysa den faktiska situationen i Piteå, blir viktigt. Ryktesspridning har ofta en förödande effekt, även om rykten motbevisas reaktivt. Därför är det viktigt enligt analysen att arbeta ”ryktespreventivt”, och agera proaktivt för att hela tiden ge en korrekt bild av utvecklingen, men också kartlägga vilka rykten som finns om olika grupper eller olika områden.

För att nå en bredare bas av kunskaper som på sikt kan påverka och förändra attityder och förhållningssätt behöver Piteå nå en bredare bas för kunskap. Det kan handla om allt från att berätta Piteås och Piteåbornas egna berättelser, folkbildning via studieförbund, utbildning på arbetsplatser, men även att ta del av forskning. Förskola och skolans roll har naturligtvis en viktig roll när det gäller arbetet med attitydförändring.

Lättillgänglig och aktuell information är grund för delaktighet och inflytande. Därför är det viktigt att Piteå kommun så långt som möjligt har en tillgänglig information/kommunikation för fler målgrupper.

Ett stöd till att ändra attityder och höja kunskap är arbetsplatser där personer med olika bakgrund och kompetenser möts för att i vardagsarbete lära av varandra.

### *Kommunstyrelsen antar följande punkter till handlingsplan:*

- Genomföra en antiryktesundersökning i syfte att förebygga oönskad attitydutveckling och verka ryktespreventivt i samhället i stort.
- Tydliggöra förskolans och skolans roll i arbetet med värdegrundsfrågor och attitydförändringar
- Kontinuerligt utveckla tillgänglighet till kommunens kommunikationsplattformar (tex. teckentolk, inläsning, lättläst, klarspråk m.m.)
- Tillsammans med studieförbund och andra folkbildare kartlägga möjligheter för en mångfalds-diplomerings/certifiering som grund för att nå en bred kunskapsbildning bland allmänhet, föreningar och på arbetsplatser.
- Sysselsättningsinsatser för att öka mångfald, i form av arbete, praktik, trainee eller annat för att främja lärande på arbetsplatser inom kommunens verksamheter.



## Medborgardialog

Piteå kommuns kvalitetsarbete ingår i kommunens styr- och ledningsmodell som beskrivs ur fem perspektiv. I den modellen utgör medborgardialog och dialog med företag ett viktigt perspektiv. Syftet med Piteå kommuns/koncerns kvalitetsarbete är att styra och leda verksamheten för att utveckla kvalitet och effektivitet. Piteborna ska uppleva delaktighet i verksamheterna samt i utveckling av det framtida Piteå. Arbete för att utöka delaktigheten sker kontinuerligt genom olika metoder.

### *Möjligheter*

Olika undersökningar pekar på att medborgarnas vilja att delta i samhällsutvecklingen ökar. Då viljan att få vara med inte automatiskt innebär att medborgarna väljer att engagera sig politiskt, är det viktigt att kommunen ger andra möjligheter till deltagande. Legitimitet och förtroende skapas till stor del av den lokala förmågan att skapa delaktighet och därmed stärka demokratin. För att stärka social sammanhållning och en social hållbarhet behöver medborgarna få tillgång till kunskap (information) och tillgång till det politiska rummet (delaktighet).

Ett samhälle som vill ge förutsättningar till delaktighet måste inbjuda alla samhällsgrupper. En känsla av att inte tillhöra, känsla av utanförskap på olika sätt, kan skapa frustrationsgap. I det spänningsfält som uppstår behövs utrymme för medborgare på den lokala nivån att kunna bidra. ”Det handlar om att bli sedd, att bli lyssnad på, respekterad och att få vara med”.

### *Kommunstyrelsen antar följande punkter till handlingsplan:*

- Att säkerställa olika målgruppers deltagande i dialoger och samråd
- Möjliggöra deltagande i olika samråd, möten och dialoger genom hög tillgänglighet (exempelvis ramp, hörselslinga, vid anmälan. (språk, syn, tecken)

## Samverkan med näringsliv föreningsliv och institutioner i det framtida samhällsbyggandet

För att möta de utmaningar som finns i framtiden har Piteå kommun startat ett samarbete med företag, föreningar och andra aktörer i samhället. Arbetet har lett till både en gemensam avsiktsförklaring och arbetsgrupper. Under våren ska ett arbete för att aktualisera avsiktsförklaringen ske.

### *Möjligheter*

Det engagemang som har funnits i dialogarbetet har fått spridning och resulterat i olika grupperingar både inom sociala medier och i arbetsgrupper som lett till evenemang. Det är viktigt att ta till vara den kraft som finns bland medborgare och i civilsamhället så att såväl enskilda som grupper tar sitt ansvar för att vi gemensamt ska nå ett Piteå för alla – med ökad mångfald.



*Kommunstyrelsen antar följande punkter till handlingsplan:*

- Verka för en bred samverkan med föreningar, företag och institutioner för att uppnå ett gemensamt ansvar för att utveckla "Ett Piteå för alla – med ökad mångfald". Civilsamhället kan engageras i arbetsgrupp inom ramen för "Piteå attraktivt och uthålligt".

## Piteå kommun ett gott exempel som attraktiv arbetsgivare

De riktlinjer som gäller för personalarbete är uppdaterade eller kommer att uppdateras utifrån ett mångfaldsperspektiv. Under hösten 2014 införs ett nytt tillvägagångssätt för rekrytering, kompetensbaserad rekrytering, något som kommer underlätta icke diskriminering i rekryteringssituationer. Dessutom införs nytt rekryteringssystem som stöd för detta arbetssätt.

### *Möjligheter*

Analysen visar att Piteå kommuns rekryteringar har förutsättningar att bli ett gott exempel på hur en organisation som byggs på mångfald kan utvecklas.

*Kommunstyrelsen antar följande punkter till handlingsplan:*

- Tydliggöra chefers roll och ledarskap i arbetet med värdegrundsfrågor och attitydförändringar (t.ex. chefsforum)
- Skapa förutsättningar för en likartad kompetensutveckling som kan erbjudas medarbetare på förvaltningarnas önskemål

## Mötesplatser

Piteå kommun har en rad olika mötesplatser för olika målgrupper exempelvis Samvaron för äldre, mötesplatser för unga på sporthallar, Fredagschill, Reggae jam, Ung kreativ, Vardagsrummet samt alla de 300 föreningar som finns i Piteå. Trots det framkommer det i olika dialoger ett stort behov av mötesplatser.

### *Möjligheter*

Mötesplatser är det som händer genom evenemang och aktiviteter, där mellanmännsliga möten kan ske. Det behöver inte alltid vara en lokal som utgör mötesplats, utan kan lika gärna innebära att göra alla platser och event tillgängliga och erbjudas till fler potentiella deltagare ur olika samhällssegment. Piteborna menar att, var mötet sker är sekundärt, det är hur och varför mötet sker som är primärt. Samtidigt finns behov av att ha en plats att "hänga" där alla andra är, där det inte är fokus på en viss målgrupp. En plats för kravlösa möten.

Värdskap och välkomnande attityd är viktigt för att alla grupper av inflyttade ska känna sig delaktiga i samhällslivet, såväl på arbete som på fritid. Möten, event och aktiviteter bör utvecklas både i stads- och landsbygd, därför kan olika evenemang flytta runt i kommunen.



*Kommunstyrelsen antar följande punkter till handlingsplan:*

- Verka för att öppna och bredda befintliga mötesplatser.
- Utveckla inflyttningspaketet så att Pitefamiljer kan bjuda på värdskap/aktivitet
- Tydliggöra vikten av att utveckla kollektivtrafik även på kvällar och helger ur ett mångfaldsperspektiv.
- Nya mötesplatser ska vara tillgängliga för alla.

## **Boende**

Piteå har idag en boendestruktur med 58 % småhus och 42 % lägenheter. En lokal bostadsprognos visar på behov av 1500 ytterligare hushåll för att kunna nå målet om 43 000 invånare. Piteå har en relativt jämn fördelning mellan stads- och landsbygd. Bostadsbyggandet är i full gång och det planeras ytterligare byggnationer.

### *Möjligheter*

Enligt Mikl os analys är det ett gott tecken att piteborna har ett motstånd mot att leva segregerade. I dagsläget är det få problem med segregation och det är viktigt att undvika det i framtida bostadsplanering. Att se möjligheter med att bygga för hushåll i olika prisklasser, för olika boendeformer och olika typer av hushåll är centralt. Ensamhushållen ökar samtidigt som en social samvaro efterfrågas. För äldre personer anordnas idag andra former som seniorboenden och trygghetsboende.

*Kommunstyrelsen antar följande punkter till handlingsplan:*

- I pågående översiktsplan, stadsmiljöprogram och detaljplaner ständigt främja en social hållbarhet och aktivt motverka bostadssegregation.