|  |
| --- |
|  |

# Information om styrdokument för tillgänglighet och delaktighet

Översynen av Nackas handikappolicy har lett fram till förslaget att integrera frågor om tillgänglighet och delaktighet i ett annat styrdokument som går under arbetsnamnet *Strategin för mångfald och jämställdhet*. Idag har Nacka kommun ett stort antal styrdokument. Det är svårt för en organisation att hålla reda på ett stort antal styrdokument. Dokumenten riskerar att bli ”hyllvärmare”. Istället för ”hyllvärmare” vill vi integrera det i ett tungt styrdokument som verkligen har förutsättningar att sätta fart på tillgänglighetsarbetet.

Förslaget innebär alltså att Nackas handikappolicy ersätts med strategin för mångfald och jämställdhet. Strategin utgår ifrån medarbetarpolicyn och kommer att gälla alla medarbetare i Nacka. Ett annat viktigt styrdokument som berör tillgänglighet och delaktighet är Nackas informationspolicy. Nästa gång den policyn revideras kan det bli aktuellt att ytterligare lyfta perspektivet om tillgänglig kommunikation även om det finns där redan idag.

Strategin för mångfald och jämställdhet kommer att beskriva på vilket sätt Nacka kommun ska arbeta för att uppnå en organisation och ett samhälle som bejakar mångfald och strävar efter jämlikhet och jämställdhet. Det betyder att den ska beskriva hur vi uppnår ett samhälle där *alla* människor oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder har samma rättigheter och möjligheter. Ett samhälle som bejakar mångfald betraktar olikhet som en tillgång, något som berikar samhället. Ett samhälle som bejakar mångfald strävar bort från en ”vi och dom-mentalitet” och mot ett mer inkluderande samhälle.

Strategin kommer inte att i detalj beskriva vad som är viktigt för personer med funktionsnedsättning. Den kommer inte heller att motsvarande beskriva vad som är viktigt för exempelvis personer med olika etnisk bakgrund eller trosuppfattning. Anledningen till detta är flera. Dels för att dokumentet skulle bli alldeles för långt om det beskrev detta. Men anledningen är också att det inte handlar om homogena grupper som har samma eller ens liknande behov. Därför väljer vi att beskriva vad vi vill uppnå med mer generella ordalag.

En viktig del av strategin är att utveckla kompetensen och motivationen för mångfalds- och jämställdhetsfrågor bland medarbetare i Nacka. Kompetens bland medarbetarna avgör om organisationen kommer att präglas av mångfald och jämställdhet, men det är också en viktig förutsättning för att samhället ska utvecklas åt det hållet. Nedan följer en lista över områden som vi tror är viktiga för att Nacka ska utvecklas mot mångfald och jämställdhet.

Strategin ska beskriva hur vi gör i Nacka för att:

1. Utveckla kompetens och motivation i organisationen
2. Lyfta fram och kommunicera framgångarna
3. Bygga relationer och samspela med andra för långsiktigt uppnå målen för området
4. Lära av andra
5. Identifiera utvecklingsbehov och följa upp att Nacka utvecklas utifrån visionen och vår grundläggande värdering utifrån alla människors lika värde.

Det är viktigt för Nacka att kommunen strävar mot de nationella målen inom funktionshinderspolitiken. Därför kommer strategin att kompletteras med en uppföljningsplan. Viktiga delar att följa upp är fysisk tillgänglighet, informationstillgänglighet, diskriminering samt att kommunens verksamheter är tillgängliga och skapar förutsättning för delaktighet.