SKÖVDE KOMMUN
Sektor styrning och verksamhetsstöd
Enhet/Handläggare
HR-enheten, Eva Fager

Datum 2015-10-13
Beteckning
Ert datum
Er beteckning

Handlingsplan för jämställdhet 2015-2018 enligt CEMR-deklarationen (Council of European Municipalities and Regions)

Handlingsplanen prioriterar specifika områden och insatser för 2015-2018 där ett jämställdhetsperspektiv ska tillämpas som fördjupar uppdraget och ger demokratiska effekter såväl inom resursfördelning som inom kvalitet, nytta och personalpolitik. Detta stämmer väl med riktlinjerna för en handlingsplan enligt CEMR.

Handlingsplanen utgår från den europeiska jämställdhetsdeklarationen, CEMR, och från dokumentet Struktur för arbetet med jämställdhet och mångfald som antogs av kommunstyrelsen 2012 (§ 149, dnr 12/0102) med målen att Skövde kommun 2025 har jämställda och jämlika verksamheter riktade till kvinnor och män, pojkar och flickor oavsett bakgrund och tillhörighet samt arbetsplatser fria från diskriminerande strukturer. Där anges också framgångsfaktorer. Jämställdhet utgår ifrån likvärdiga förhållanden mellan könen. Målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Könsöverskridande identitet eller uttryck är en diskrimineringsgrund nära knutet till begreppet kön. Den behandlas inte specifikt i denna plan även om kunskap kring detta område är viktigt i jämställdhetsarbetet.

Handlingsplanen innehåller:

1. Fortsatt arbete inom de områden som prioriterats i handlingsplanen för peroden 2012-2014. Lärandet, erfarenhetsutbytet och resultaten fördjupas. Aktiviteter integreras och rutiner skapas som bidrar till verksamhetsutveckling med genusperspektiv och medborgarfokus.
2. Den länsövergripande strategin för jämställdhetsintegrering 2014-2017, ”Jämställt Västra Götaland”. Genomförande av aktiviteter där kommunen anges som aktör (se bilaga).

   Temaområden är makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet, makt och hälsa samt makt och mäns våld mot kvinnor. Strategin innehåller olika centrala aktörer vid sidan av kommunerna, t ex. länsstyrelsen, Västra Götalandsregionen, universitet och högskolor, försäkringskassan, myndigheter och idéburen sektor. Strategin har tagits fram utifrån ett processinriktat arbetssätt och Skövde kommun har avgett en avsiktsförklaring att ställa sig bakom strategin och att utforma en lokal handlingsplan. Förslaget till CEMR- plan innebär att strategin integreras i kommunens pågående arbete med jämställdhetsintegrering.
3. Jämställdhets- och mångfaldsplan för juli 2015-juni 2018 som specifikt behandlar arbetsgivarinsatser utifrån kraven i svensk diskrimineringslagstiftning och Skövde kommuns personalpolitiska jämställdhetsmål. Behandlas i centrala samverkansgruppen och kommunstyrelsen under september och oktober.

   Den behandlar anställdas arbetsförhållanden och innehåller:

Postadress SKÖVDE KOMMUN, Sektor styrning och verksamhetsstöd, 541 83 SKÖVDE
Besöksadress Stadshuset, Fredsgatan 4, SKÖVDE
Telefon 0500-49 80 00 vx
Direkttelefon 0500-49 82 46
Telefax 0500-41 49 60
Mobiltelefon 070-218 54 77
E-post adress kommunstyrelsen@skovde.se
Handläggarens E-post adress eva.fager@skovde.se

- en övergripande och sammanfattande bild av situationen i Skövde kommun satt i relation till mål och lagstiftning
- samtliga sektorers analyser och aktiviteter som är ansvars- och tidsbestämda för perioden juli 2015-juni 2018.

Strategiska framgångsfaktorer

1. Mål och styrning
2. Chefsansvar
3. Kompetenshöjande åtgärder
4. Metoder och arbetssätt – systematiskt arbete där de viktigaste metoderna är statistik och konsekvensanalyser av beslut och processer.
5. Stöd och samordning

En viktig strategisk framgångsfaktor är att mål, styrning och uppföljning säkerställs i kommunens styrsystem. Handlingsplanen konkretiseras i verksamhetsplanen, effekter redovisas och ett lärande i en vidare bemärkelse sker på olika nivåer. Utan denna styrning riskerar handlingsplanen att minska i trovärdighet och att bli osynlig med negativa effekter som följd.

Berörda verksamheter konkretiserar, genomför och ansvarar för sina delar av planen. Lärandet sker inom organisationen, rutiner kan skapas och attityder förändras. Sektorchef är övergripande ansvarig.

Stöd och samordning kompletterar arbetet. HR-enheten vid avdelningen för arbetsgivarfrågor är en stödfunktion. Externa aktörer är t ex. länsstyrelsen i Västra Götaland, Västra Götalandsregionen, olika nätverk m.m.

Uppföljning och offentlighet

Handlingsplanen är ett politiskt dokument som ska offentliggöras. Beredning sker i kommunstyrelsen genom arbetsgivarutskottet och beredningen för medborgare och folkhälsa.

Uppföljning sker varje år genom årsredovisning, personalredovisning och rapport till kommunstyrelsen. Avdelningen för arbetsgivarfrågor ansvarar för den övergripande rapporteringen.

Prioriterade områden i tidigare handlingsplan 2012-2014

- Ledarskap, arbetsmarknadspolitik, folkhälsa inklusive drogförebyggande arbete samt ungdomspolitik
- Motioner/utredning: Bidragsöversyn
- Uppföljning av nämndernas styrkort, ”intern revision”
- Kultur
- Samhällsplanering

Denna tidigare plan som är den första inom CEMR, har följts upp och rapporterats under 2014. Syftet var att starta en process där genusperspektivet integreras utifrån att skapa bestående effekter i systemet och ett lärande inför ett fortsatt utvecklingsarbete. Utbildningsinsatser gavs inom berörda områden.

Slutsatserna är att de processer som startats och de resultat som uppnåtts är positiva men har haft kort tid på sig för att utvecklas och integreras i verksamheterna. Dessa områden bör ha ett fortsatt fokus i handlingsplanen för 2015-2018.

Bakgrund

Skövde kommun har undertecknat CEMR:s jämställdhetsdeklaration och är skyldig att arbeta utifrån en handlingsplan som också ska redovisas. CEMR är de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation. Den som undertecknar deklarationen förbinder sig att politiskt verka för dess genomförande och ansluter sig till deklarationens sex principer om jämställdhet samt att förverkliga dessa.

Dessa principer är:

Demokratiskt ansvar
Den politiska rollen
Allmän ram för jämställdhet, analyser, demografi m.m.
Arbetsgivarrollen
Upphandling av varor och tjänster
Rollen som tjänsteleverantör

Bilaga

Länsstrategin ”Jämställt Västra Götaland 2014-2017

Strategin utgår ifrån våra nationella jämställdhetspolitiska mål med huvudmålet:

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

I strategin är ofta flera aktörer inblandade. Nedan redovisas temaområden och insatser där den kommunala organisationen har ett ansvar, ibland som ensam aktör, ibland tillsammans med andra. Inom parentes anges om arbete pågår/genomfört enligt rapport från respektive aktörer.

1. **Tema Makt, inflytande och ekonomisk jämställhet**
   - Medverka i att utveckla de nätverk som samordnas av Länsstyrelsen som plattform för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning (PÅGÅR)
   - Medverka i samverkansråd för metodutveckling och erfarenhetsutbyte kring jämställdhetsintegrering av budgetprocesser
   - Bidra med metod- och kunskapsunderlag för att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering på kommunal och regional nivå (PÅGÅR)
   - Uppmuntra till ett jämställt uttag av föräldrafärsäkringen samt tillfällig föräldrapenning för vård av sjukt barn utifrån Skövde kommuns roll som arbetsgivare (PÅGÅR)
   - Erbjuda barnomsorg på obekväm arbetstid (GENOMFÖRT)
   - Inrätta system för att rutinmässigt erbjuda kompetenshöjande insatser för rektorer, lärare samt studie- och yrkesvägledare för att förbättra grundskoleelvers möjligheter till icke-könsstereotypa utbildnings- och praktikval
   - Främja barns möjlighet att utveckla sina intressen och förmågor utan att styras av könsstereotypa normer genom att säkerställa genuskompetens i förskolan
   - Genomföra satsningar för att få fler män att söka sig till förskola samt vård- och omsorgssektor (PÅGÅR)
   - Verka för att kvinnor rekryteras till mansdominerade yrken (PÅGÅR)
   - Se över och åtgärda strukturella löneskillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken samt oskäliga löneskillnader inom yrkesgrupper (PÅGÅR)
   - Införa heltid som norm och möjlighet till deltid vid utlysning av nya tjänster

- Genomföra kunskapshöjande insatser och förbättrade rutiner för jämställd och ickediskriminerande rekrytering (PÅGÅR)

2. Tema Makt och hälsa

- Inrätta rutiner för att erbjuda normkritiska utbildningar för personal inom folkhälsa och sjukdomsprevention om hur könsskillnader i levnadsvillkor påverkar hälsan

- Utveckla och sprida kunskap om strategier för att hantera stress, särskilt riktat till unga kvinnor och unga män (PÅGÅR)

- Inrätta rutiner för att säkerställa likvärdiga möjligheter till fritidsaktiviteter för invånare genom att genomföra könskonsekvensanalyser vid fördelning av medel till idrottsföreningar och det fria kulturlivet samt vid fördelning av träningstider (PÅGÅR)

- Motverka destruktiva och exkluderande normer för maskulinitet inom idrotts- och föreningsrörelsen genom normkritiskt arbete

- Jämställdhetsintegrera kulturinstitutionernas organisation, repertoar, besöks- och publikarbete genom att analysera inkluderande/exkluderande faktorer samt vilka som uppleversig representerade i kulturutbudet (PÅGÅR)

3. Tema Makt och mäns våld mot kvinnor

- Koppla samman befintlig regional samverkan mot mäns våld mot kvinnor med regionala nätverk för jämställdhetsintegrering

- Stärka samverkan genom att upprätta kontaktytor för erfarenhetsutbyte i fråga om boende, riskbedömningar och skyddade personuppgifter (PÅGÅR)

- Bedriva våldsförebyggande arbete med pojkar och unga män inom skola och fritidssektor (PÅGÅR)

- Medverka i uppgiften att inrätta likvärdiga rutiner, stöd och behandlingsinsatser i hela länet för våldsutsatta barn som lever med våld och våldsutövare genom att
  - samordna och arrangera kunskaps och kompetensutvecklingsinsatser
  - säkerställa tillgången till riktlinjer för att fråga om våld rutinmässigt och på indikation
  - tillhandahålla kunskap till yrkesverksamma för att identifiera tecken på våldsutsatthet
  - tillhandhålla handledning för personal som arbetar med att stödja våldsutsatta

  (PÅGÅR)

- Inrätta likvärdiga rutiner, stöd och behandlingsinsatser i hela länet för våldsutsatta barn som lever med våld och våldsutövare genom att samordna och samarrangera kunskaps- och kompetensutvecklingsinsatser.
  (PÅGÅR)

- Säkerställ kunskap och rutiner för att erbjuda adekvat stöd till personal som lever med våld

- Utbildningsinsatser för yrkesverksamma om hur samhällets skydd för särskilt utsatta grupper kan stärkas (GENOMFÖRT/PÅGÅR)

- Inventera rutiner för att förebygga och upptäcka våld som utövas av vårdgivare och anhörigvårdare

- Utbildningsinsatser om internet mot grooming, sex mot ersättning, prostitution och människohandel för sexuella ändamål

- Tillgodose behovet av skyddat boende för
  - personer som lever med hedersrelaterat våld och förtryck
  - våldsutsatta kvinnor i pågående missbruk/beroende
  - våldsutsatta funktionsnedsatta kvinnor
  - våldsutsatta kvinnor med djur
  (GENOMFÖRT/PÅGÅR)