LERUM
mer än du tror

Datum
2011-11-29

Dnr
KS09.936

Kommunledningen
Ulrika Lundgren
Kvalitetscontroller
0302-521815
ulrika.lundgren@lerum.se

Handlingsplan för jämställdhet utifrån den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män

Utgångspunkter

Bakgrund till handlingsplanen

Lerums kommun undertecknade i juni 2010 den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. En handlingsplan har tagits fram på kommunstyrelsens uppdrag, med hjälp av företrädare från samtliga sektorer. Alla kommunens verksamheter, anställda och förtroendevalda omfattas av handlingsplanen som främst leda till utveckling av det externa jämställdhetsarbetet och synas i verksamhetens resultat mot brukare och medborgare. Deklarationen är ett verktyg för att driva på utvecklingen mot ett mer jämställt samhälle.

Jämställdhetsarbetet i Lerums kommun har sedan en längre tid tillbaka handlat om det interna arbetet, om personalarbetet och arbetsgivaransvaret. Under senare år har fokus riktats allt mer på det externa jämställdhetsarbetet i verksamheten för brukare.

Sedan 2009 gäller kommunfullmäktiges mål: "*All verksamhet ska bedriva ett systematiskt jämställdhetsarbete i all verksamhet mot brukare och personal, och aktivt arbeta med frågor kring bemötande ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv."*

Lerums kommun arbetar för att vara en jämställd kommun med utgångspunkt i de nationella målen för jämställdhetspolitiken och ska aktivt utveckla jämställdhetsarbetet ur ett medborgar-, brukar- och arbetsgivarperspektiv.

Jämställdhet handlar om att alla ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Därför ska var och en som använder offentligt finansierad verksamhet kunna känna sig trygg i vetskapen om att bemötande och service, liksom resursfördelning, utformas på ett likvärdigt sätt för kvinnor, män, flickor och pojkar. Det är i vardagen som jämställdhet skapas - eller ojämställdhet vidmakthålls.[1]

[1] Jämställdhetsarbete - en utmaning för kommuner och landsting! *Sveriges kommuner och landsting 2008*, s 10.

Postadress Lerums kommun 443 80 Lerum
Besöksadress Bagges Torg
Telefon/ fax 0302-52 10 00 (vx) 0302-52 11 18 (fax)
Webb/ e-post www.lerum.se lerums.kommun@lerum.se
Org.nr 212000-1447 **Pg** 3 31 43-9 **Bg** 547-6239

Jämställdhetspolitikens mål i Sverige

Målet för jämställdhetspolitiken i Sverige är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. För att förverkliga målet finns fyra delmål:

1. **En jämn fördelning av makt och inflytande.** Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
2. **Ekonomisk jämställdhet.** Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.** Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
4. **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.** Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Jämställdhetsintegrering

I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategi som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla politikområden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv[2].

Europarådet beskriver jämställdhetsintegrering som en "(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet."

Europeisk deklaration om jämställdhet

Lerums kommun har undertecknade i juni 2010 den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män, CEMR[3]-deklarationen. Genom undertecknandet har kommunen gjort deklarationen till sitt eget åtagande och förklarat deklarationens principer grundläggande för kommunens agerande.

CEMR-deklarationen stämmer överens med de nationella målen om jämställdhet, gällande lagstiftning och skapar förutsättningar för att principer som är reglerade i internationella avtal omsätts i praktik. Deklarationen är ett verktyg för att föra in jämställdhetsperspektivet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten i kommunen. Många områden omfattas av deklarationen bland annat den politiska och beslutsfattande rollen, utbud av service och tjänster,

[2] www.regeringen.se
[3] Deklarationen har tagits fram av The Council of European Municipalities and Regions, CEMR, som är de europeiska kommunförbundens och regionförbundets samarbetsorganisation.

ekonomisk verksamhet, upphandling, könsrelaterat våld och människohandel, samhällsplanering och hållbar utveckling.

Deklarationen är utformad för att oavsett verksamhetsområde fungera som en vardagschecklista vid:

- beslutsfattande och konsekvensanalys av beslut
- planering och beredning
- det praktiska genomförandet
- uppföljning och utvärdering av genomförandet
- förändringsprocesser

Deklarationens principer

Deklarationen omfattar sex principer som bygger på FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, konventioner, EU dokument samt dokument på nordisk och nationell nivå. Principerna beskrivs nedan enligt deklarationen. Som stöd för att förverkliga principerna finns 30 artiklar.

1. Jämställdhet är en grundläggande rättighet

Det innebär en skyldighet att avskaffa alla former av diskriminering, direkta som indirekta inom alla sina ansvarsområden.

2. För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas

I jämställdhetsarbetet ska utöver könsdiskriminering även hänsyn tas till: diskriminering som har sin grund i ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller trosuppfattning, politisk eller annan uppfattning, tillhörighet till nationell minoritet, egendom, börd, funktionshinder, ålder, sexuell läggning eller socioekonomiskt tillhörighet.

3. Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle

För att rätten till jämställdhet ska förverkligas krävs att kommunen vidtar alla lämpliga åtgärder och använder sig av alla lämpliga strategier för att främja en representativ fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer i beslutsprocessen.

4. Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet

Kommunen måste stödja avskaffandet av de stereotypa föreställningar och hinder som utgör grunden för kvinnors ojämställda ställning och villkor och som ger upphov till den ojämställda värderingen av kvinnors och mäns roller på det politiska, ekonomiska, sociala och kulturella området.

5. Jämställdhetsintegrering av alla kommunens verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet

Jämställdhetsperspektivet måste beaktas vid utformningen av politiska åtgärder, metoder och instrument som påverkar människornas vardag – till exempel genom jämställdhetsintegrering i verksamhetens utförande och i mål- och budgetarbetet. Kvinnors och mäns respektive erfarenheter på lokal och regionalnivå, inklusive deras livs- och arbetsvillkor, ska analyseras och beaktas i detta sammanhang.[4]

6. Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

Kommunen ska upprätta handlingsplaner och program för jämställdhet och tillföra de ekonomiska och mänskliga resurser som behövs för att genomföra dem.

[4] Beskrivningen har ändrats för att bättre passa in på svenska förhållande. Den ursprungliga beskrivningen i CEMR-deklarationen lyder: Jämställdhetsperspektivet måste beaktas vid utformningen av politiska åtgärder, metoder och instrument som påverkar människornas vardag – till exempel genom jämställdhetsintegrering (gender mainstreaming) och jämställdhetsintegrering i budgetarbetet (genderbudgeting). Kvinnors erfarenheter på lokal och regionalnivå, inklusive deras livs- och arbetsvillkor, ska analyseras och beaktas i detta sammanhang.

Handlingsplan utifrån CEMR-deklarationen

Genom att underteckna deklarationen har Lerums kommun förklarat deklarationens principer grundläggande för kommunens agerande. Kommunens handlingsplan bygger på två av deklarationens 30 artiklar enligt beslut i kommunstyrelsen i juni 2011. Artiklarna har valts utifrån att de är grundläggande för jämställdhetsarbetet och för att skapa hållbarhet i förändringsarbetet. Dessa är:

- Artikel 6 - Bekämpa stereotyper
- Artikel 9 - Jämställdhetsanalyser

Vad de innebär och vad vi ska göra i enlighet med artikeln beskrivs nedan. Artiklarna i sin ursprungliga form i deklarationen finns i bilaga 1.

Handlingsplanen ska arbetas in i budget, verksamhetsplan och uppföljning.

Artikel 6 - Bekämpa stereotyper

Stereotyper kan, generellt sett, sägas vara den föreställningsmässiga delen av fördomar. De kan förstärka fördomarna eller vara en enkel grund för en negativ särbehandling, diskriminering. Exempel på könsstereotyper är: flickor är gulliga och söta, pojkar är kraftiga och robusta, män är tävlingsinriktade, kvinnor är inställda på samarbete, män är individualistiska, kvinnor är känsliga för andras behov.

Enligt deklarationen ska vi i Lerums kommun:

1. Bekämpa och i möjligaste mån förebygga fördomar, beteenden, språkbruk och bilder som har sin grund i föreställningen att det ena eller andra könet är överlägset eller underlägset eller i stereotypa kvinno- och mansroller.
2. Se till att kommunens egna offentliga och interna kommunikation överensstämmer med ovanstående och främjar positiva genusbilder och exempel.
3. Genom utbildning och på andra sätt bidra till att anställda kan identifiera och motverka stereotypa könsrollsmönster och beteenden. Uppförandenormerna ska också anpassas till detta.
4. Genomföra aktiviteter och kampanjer för att sprida insikten om att stereotypa könsrollsmönster hindrar förverkligandet av jämställdhet mellan kvinnor och män.

Det här ska vi göra för att utveckla jämställdhetsarbetet enligt artikeln bekämpa stereotyper

- Genomföra utbildnings insatser för anställda och förtroendevalda för att skapa en grundläggande förståelse och kunskap kring jämställdhet och jämställdhetsintegrering.
- Jämställdhet ska ingå i den centrala introduktionen för nyanställda och i kommunens grundutbildning för nya chefer.

- Kontinuerligt fylla på kunskaper för anställda genom arbetsplatsträffar eller andra forum.
- Se över och säkerställa att kommunens bildmaterial tar hänsyn till jämställdhetsperspektivet och medvetet använda bilder för att bekämpa stereotyper.
- Se till att anställda som publicerar bilder på kommunens hemsida, intranet och i tryckt material har kunskap om jämställdhet.
- Använda befintliga forum eller vid behov skapa nya för att utbyta erfarenheter och kunskap inom kommunen.
- Utbyta erfarenhet och kunskap med andra kommuner och offentliga organisationer.
- Skapa uppmärksamhet kring jämställdhetsfrågorna genom till exempel föreläsningar, kampanjer och events.
- Se över och säkerställa att jämställdhetsperspektivet finns med i kommunens alla styrdokument.

Artikel 9 - Jämställdhetsanalyser

Jämställdhetsanalys är att genom att analysera könsuppdelad statistik spegla kvinnors och mäns, flickors och pojkars verklighet inom olika samhällsområden och hur de förhåller sig till uppsatta jämställdhetsmål. Syfte med jämställdhetsanalyser är att integreras jämställdhet i beslutsfattande, tilldelning av resurser och utförandet i verksamheten. Tillgång till grundläggande fakta om kvinnor och män, flickor och pojkars förutsättningar, behov och livsvillkor är en förutsättning för att integrera jämställdhetsperspektivet i hela den kommunala verksamheten.

Enligt den europeiska deklarationen ska vi i Lerums kommun:

1. Göra jämställdhetsanalyser inom alla kommunens ansvarsområden.
2. Utifrån kommunens egna prioriteringar, resurserna och tidsramarna upprätta ett program för genomförandet av dessa jämställdhetsanalyser, som ska införlivas med eller beaktas i handlingsplanen för jämställdhet.
3. Följande åtgärder ska ingå i jämställdhetsanalyserna:
   - se över gällande politik[5], rutiner, praxis och modeller för att bedöma om dessa uppvisar exempel på diskriminering, om de präglas av stereotypa könsrollsmönster och om de i tillräcklig utsträckning beaktar kvinnors och mäns särskilda behov.
   - se över tilldelningen av resurser, såväl finansiella som andra, för ändamål som nämnts ovan.

[5] Tolkningen av politik är styrdokument och policys som antagits i kommunen. Ursprunglig text: "Reviewing existing policies".

- fastställa prioriteringar och, när det är lämpligt, mål för att ta itu med de frågor som uppstår med anledning av dessa översyner och att åstadkomma påtagliga förbättringar när det gäller tillhandahållandet av tjänster.
- på ett tidigt stadium göra en konsekvensanalys av alla viktigare förslag till ändringar vad gäller politik, rutiner och resursfördelning, belysa deras potentiella följder för kvinnor och män och fatta slutgiltiga beslut mot bakgrund av denna analys.
- ta hänsyn till behoven eller intressena hos dem som är utsatta för flerfaldig diskriminering eller missgynnanden.

Det här ska vi göra för att utveckla jämställdhetsarbetet enligt artikeln om jämställdhetsanalyser

- All statistik ska samlas in, redovisas och analyseras utifrån kön för att synliggöra kvinnors och mäns, flickor och pojkars förutsättningar, behov och livsvillkor. Både skillnader och likheter ska redovisas.
- Ta ställning till jämställdhetsperspektivet i beredning av alla ärenden inför beslut. Tjänstemän och förtroendevalda använder checklistor från SKL som stöd.
- Resultat från brukarundersökningar redovisas uppdelat på kön.
- Utifrån genomförda jämställdhetsanalyser ska konkreta åtgärder tas fram inom hela förvaltningen på alla nivåer i organisationen.
- Verksamhetsresultat ska i uppföljning och årsbokslut analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv och åtgärder tas fram.
- Årligen använda verktyg, MakEQuality eller motsvarande för uppföljning och utvärdering av kommunens samlade jämställdhetsarbete.

Uppföljning

Utveckling av kommunens jämställdhetsarbete förväntas leda till resultat i verksamheten mot brukare. För att följa och utvärdera jämställdhetsarbetet utifrån handlingsplanen används:

Ordinarie uppföljning

Handlingsplanen ska integreras i kommunens verksamhetsplan. Resultat av kommunens verksamheter ur ett jämställdhetsperspektiv följs upp genom den ordinarie uppföljningen. Resultat ska presenteras fördelade på kön och analys av skillnader mellan könen ska redovisas.

SKL:s verktyg MakEQuality

MakEQuality är ett verktyg som tagits fram av SKL för att redovisa, följa upp och förbättra jämställdhetsarbetet i verksamheten. Det kan även användas för att jämföra jämställdhetsarbete i olika verksamheter. Verktyget finns för kommunen som helhet och för att följa och utvärdera jämställdhetsarbetet på enhetsnivå för skola/förskola. Verktyget kommer att utvecklas för fler verksamheter.

MakEQuality ska användas för att följa upp och utvärdera jämställdhetsarbetet för Lerums kommun som helhet. Fokus ska ligga på de områden som relaterar till artiklarna som kommunens handlingsplan grundas på.

För de verksamheter som stöds av MakEQuality på enhetsnivå ska verktyget användas. Användningen prövas först som pilot. En utvärdering av pilotanvändningen görs därefter. Fungerar verktyget och ger stöd i kvalitetsarbetet utvidgas användningen till fler enheter med ambition att alla enheter ska använda MakEQuality.

Implementering

En viktig förutsättning för handlingsplanens genomförande och utveckling av jämställdhetsarbetet är att diskussionen hålls levande i hela organisationen, från högsta ledning ut till den enskilda anställda, inom alla verksamheter. Handlingsplanen ska integreras i styrkedjan; budget, verksamhetsplan och uppföljning. Styrning och uppföljning utifrån handlingsplanen ska ske i linjeorganisationen och befintliga forum.

För att handlingsplanen ska kunna realiseras krävs i enlighet med deklarationen:

- Personella och ekonomiska resurser för genomförande av handlingsplan inryms i kommunens budget. I budget på respektive sektor är det viktigt att resurser avsätts.

För att stödja det praktiska arbetet i kommunens verksamheter:

- Information, länkar, material med mera på intranätet.

- Information, material, spel, övningar med mera i fysisk form till exempel box eller bok.

Utvecklingssteg och delmål

Att föra in jämställdhetsperspektivet i beslutsfattande och det dagliga arbetet tar tid och får full effekt först när det görs systematiskt. Det finns mycket att göra, men allt kan inte göras på en gång. Utvecklingen har delats in i steg, där varje steg är viktiga delmål på väg mot förverkligande av handlingsplanen. Delmålen anger vad som ska uppnås med handlingsplanen.

Delmål år 2012	Grundläggande kunskap och förståelse finns hos samtliga chefer, ledamöter i kommunstyrelse och controllers och nyckelpersoner i planerings- och uppföljningsarbetet. Individbaserad statistik är könsuppdelad. Verksamhetsresultat redovisas uppdelat på kön och skillnader analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. **MakEQuality prövas som pilot på minst två enheter inom skola/förskola**
Delmål år 2013	Grundläggande kunskap och förståelse om jämställdhet och jämställdhetsintegrering finns hos alla anställda och förtroendevalda. Jämställdhetsperspektivet finns med i beslutsprocessen. Verktyg för utvärdering (MakEQuality) används för kommunen som helhet. **Utvärdering av pilotanvändning inom de enheter som testat MakEQuality genomförs. Plan för införande i hela verksamheten tas fram om utvärderingen ger ett positivt resultat.**
Delmål år 2014	Anställda och förtroendevalda agerar utifrån analyserade resultat. Jämställdhetsarbetet bedrivs på ett systematiskt sätt.
Delmål år 2015	Kvalitetsnivåer och indikatorer är integrerade i planering och uppföljning av kommunens verksamheter.

Tidplan och revidering

Handlingsplanen gäller efter att den antagits. Planen ska revideras vid behov och en ny upprättas för efterföljande period. En bedömning av om handlingsplanen ska revideras eller ersättas ska göras under första delen av 2014.

Bilaga: Artikel 6 och 9 i deklarationen

Artikel 6 - Bekämpa stereotyper

1) Undertecknaren förbinder sig att bekämpa och i möjligaste mån förebygga fördomar, beteenden, språkbruk och bilder som har sin grund i föreställningen att det ena eller andra könet är överlägset eller underlägset eller i stereotypa kvinno- och mansroller.

2) I detta syfte skall undertecknaren se till att kommunens/regionens egna offentliga och interna kommunikation överensstämmer i alla avseenden med detta åtagande och att de främjar positiva genusbilder och exempel.

3) Undertecknaren skall också, genom utbildning och på annat sätt, bidra till att anställda i kommunen/regionen kan identifiera och motverka stereotypa könsrollsmönster och beteenden. Uppförandenormerna skall också anpassas i detta avseende.

4) Undertecknaren skall bedriva aktiviteter och kampanjer i syfte att sprida insikten om att stereotypa könsrollsmönster utgör ett hinder för förverkligandet av jämställdhet mellan kvinnor och män.

Artikel 9 - Jämställdhetsanalyser

1. Undertecknaren förbinder sig att inom alla sina ansvarsområden låta göra jämställdhetsanalyser i enlighet med denna artikel.

2. Undertecknaren förbinder sig i detta syfte att i enlighet med de egna prioriteringarna, resurserna och tidsramarna upprätta ett program för genomförandet av dessa jämställdhetsanalyser, som ska införlivas med eller beaktas i handlingsplanen för jämställdhet.

3. Följande åtgärder ska, när de är relevanta, ingå i jämställdhetsanalyserna:

- se över gällande politik, rutiner, praxis och modeller för att bedöma om dessa uppvisar exempel på diskriminering, om de präglas av stereotypa könsrollsmönster och om de i tillräcklig utsträckning beaktar kvinnors och mäns särskilda behov.
- se över tilldelningen av resurser, såväl finansiella som andra, för ändamål som nämnts ovan.
- fastställa prioriteringar och, när det är lämpligt, mål för att ta itu med de frågor som uppstår med anledning av dessa översyner och att åstadkomma påtagliga förbättringar när det gäller tillhandahållandet av tjänster.
- på ett tidigt stadium göra en konsekvensanalys av alla viktigare förslag till ändringar vad gäller politik, rutiner och resursfördelning, belysa deras potentiella följder för kvinnor och män och fatta slutgiltiga beslut mot bakgrund av denna analys.
- ta hänsyn till behoven eller intressena hos dem som är utsatta för flerfaldig diskriminering eller missgynnanden.