

# Övergripande jämställdhetsplan i enlighet med CEMR-deklarationen 2015-2020

<b>Dokumentnamn</b>	<b>Dokumenttyp</b>	<b>Fastställd/upprättad</b>	<b>Beslutsinstans</b>
Övergripande jämställdhetsplan i enlighet med CEMR-deklarationen	Plan	KF 2015-06-17 § 70	Kommunfullmäktige
<b>Dokumentansvarig</b>	<b>Diarienummer</b>	<b>Senast reviderad</b>	<b>Giltig till</b>
Personalchef	KS.2015.152		2020-12-31
<b>Dokumentinformation</b>		<b>Dokumentet gäller för</b>	
Anger hur ett långsiktigt och hållbart jämställdhetsarbete ska bedrivas i Gnesta kommun efter avslutat HÅJ-projekt i enlighet med den undertecknade CEMR-deklarationen.		Samtliga verksamheter i Gnesta kommun	

## Innehåll

Inledning	3
<b>En investering för framtiden</b>	<b>3</b>
Bakgrund	4
<b>Gnesta kommuns jämställdhetsarbete</b>	<b>4</b>
<i><b>CEMR-deklarationen</b></i>	<i><b>5</b></i>
<i>Övergripande syfte och mål</i>	<i>5</i>
<i><b>Ansvar och styrning</b></i>	<i><b>5</b></i>
<b>Implementering</b>	<b>6</b>
Den politiska rollen	6
Allmän ram för jämställdhet	7
<b>Arbetsgivarrollen</b>	<b>8</b>
<b>Arbetsförhållanden</b>	<b>9</b>
<b>Förvärvsarbete och föräldraskap</b>	<b>9</b>
<b>Trakasserier</b>	<b>9</b>
<b>Rekrytering</b>	<b>10</b>
<b>Utbildning och kompetensutveckling</b>	<b>10</b>
<b>Lönefrågor</b>	<b>10</b>
Rollen som tjänsteleverantör	11
Ordlista	15

## Inledning

### En investering för framtiden

Vad betyder jämställdhet? Begreppet kan ibland uppfattas som svårdefinierat. Samtidigt är jämställdhet något som de flesta är väl bekanta med och som gärna förknippas med just Sverige.

Men jämställdhet är inte något som bara ”är” av sig självt. Jämställdhet, eller ojämsälldhet, är istället något som görs genom handlingar varje dag, i alla situationer och i alla verksamheter. Således görs också jämställdhet, eller ojämsälldhet, där beslut fattas och resurser fördelas.

Hur mycket jämställdhet som görs i praktiken beror på rådande normer som i sin tur hänger ihop med makt. Hur makt och resurser fördelas och vilka konsekvenser det får för kvinnor och män, flickor och pojkar bör då analyseras utifrån frågan: ”Vem får vad på vilka villkor och varför?” Könsuppdelad statistik i beslutsunderlag, redovisningar eller uppföljningar ska därför vara en självklar del för att konsekvenser ska kunna bedömas ur ett jämställdhetsperspektiv. Ovanstående fråga bör även ställas av alla som arbetar i kommunens verksamheter för att få igång ett utvecklings- och förändringsarbete för en mer jämställd kommun. Ett aktivt jämställdhetsarbete riktar sig således till kommunens medarbetare men har självklart även ett externt perspektiv, d.v.s. det ska komma kommunens invånare till del.

Ett annat sätt att beskriva jämställdhetsbegreppet är att referera till de nationella jämställdhetspolitiska målen. Det överordnade målet för den svenska jämställdhetspolitiken är att ”kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv” (SOU 2005). Sedan 1994 är alla myndigheter skyldiga att arbeta med jämställdhetsintegrering som strategi för att genomföra den svenska jämställdhetspolitiken.

Denna övergripande jämställdhetsplan är Gnesta kommuns sätt att komma närmare målet. Att skapa rättvisare fördelning av resurser och likvärdig service oavsett kön samt att ge alla jämställt bemötande och samma möjligheter till makt och inflytande är en bra investering för framtiden.

*Ulrica Blume*

*Jämställdhetsstrateg*

## Bakgrund

### Gnesta kommuns jämställdhetsarbete

Gnesta kommun inledde sitt jämställdhetsarbete redan 2005 genom att en genuspedagog anställdes på deltid. Året därpå fick kommunen EU-medel för ett jämställdhetsprojekt i kommunens förskolor.

2010-2013 deltog Gnesta kommun i ett SKL-finansierat jämställdhetsprojekt, ”Hållbar Jämställdhet” (HÅJ), vars huvudsyfte var att skapa förutsättningar för ett hållbart och långsiktigt arbete i kommunen. Gnesta kommuns tre mål i projektet var omfattande. Det första var jämställdhetsintegrerat styr- och ledningssystem. Det andra målet var jämställda politiska beslut. Mål tre handlade om att verka för jämställda verksamheter i praktiken.

Efter projektets avslut inventerades vid ett analysseminarium kommunens styrkor och förutsättningar samt utmaningar och risker i det fortsatta jämställdhetsarbetet. Deltagarna vid seminariet var förtroendevalda, chefer och berörda tjänstepersoner. Man kom gemensamt fram till att Gnesta kommuns styrkor var att det fanns en bred kunskap i organisationen samt en politisk enighet kring att arbeta med jämställdhet. Förutsättningar i det fortsatta arbetet handlade bl. a. om tydliga visioner, kommunsamverkan och en huvudansvarig jämställdhetsfunktion. Utmaningar som upptäckts under projektets gång var t ex ovana i att använda den checklista för jämställdhet vid tjänsteskrivelser som tagits fram samt att göra jämställdhetsanalyser, t ex vid årsredovisningen. Politikens efterfrågan behövde bli bättre samt kommunikationen internt och externt kring jämställdhetsresultat och effekter. Tänkbara risker i ett fortsatt arbete som diskuterades var bl. a. kunskapsbrist, budget och resurser och s.k. eldsjälbaserat arbete. Arbetet med att integrera hållbar jämställdhet i all kommunal verksamhet i Gnesta kommun var således inte färdigt i och med HÅJ-projektet.

För att säkra ett fortsatt jämställdhetsarbete undertecknade kommunstyrelsens ordförande på fullmäktiges sammanträde den 30 september 2013 den europeiska jämställdhetsdeklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, CEMR-deklarationen (diarienummer KS.2013.59). CEMR-deklarationen är ett verktyg för att integrera jämställdhetsperspektivet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten. Att underteckna deklarationen innebär att man gör ett åtagande att inom två år ta fram en handlingsplan som sedan ska implementeras och följas upp.

Den politiska referensgrupp som följt HÅJ-projektet behölls som styrgrupp i syfte att medverka vid framtagandet av en handlingsplan. Vid framtagandet har även kommunchefen, förvaltningscheferna samt några tjänstepersoner med kompetens inom vissa specifika områden medverkat. Andra åtgärder Gnesta kommun gjort för att fortsätta jämställdhetsarbetet var att från och med 1 januari 2014 inrätta en kommunfinansierad jämställdhetsstrategitjänst på 50%. En samordnare för arbetet mot våld i nära relationer anställdes i september 2013. Fr.o.m. februari 2015 är samordnaren en tillsvidare tjänst som är helt kommunfinansierad.

Utifrån ett samhällsperspektiv ska Gnesta kommun sträva mot det nationella jämställdhetspolitiska målet. När det gäller kommunperspektiv har alla kommuninvånare rätt till jämställd och likvärdig fördelning av resurser, service, bemötande och inflytande. Vägledande dokument i arbetet är den europeiska deklarationen för jämställdhet samt de fyra nationella delmålen som handlar om jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Gnesta kommun har valt att utforma sin handlingsplan för CEMR som en övergripande jämställdhetsplan. Som arbetsgivare är kommunen skyldig att vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Den övergripande jämställdhetsplanen omfattar således både de krav som åligger kommunen enligt Diskrimineringslagen och CEMR-deklarationen. Diskrimineringslagen har medarbetarfokus medan CEMR-deklarationen främst fokuserar på verksamheten ur ett medborgarperspektiv.

## CEMR-deklarationen

CEMR-deklarationen bygger på sex principer:

- Jämställdhet som grundläggande rättighet
- Diskriminering och missgynnanden måste bekämpas
- Representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen
- Avskaffa stereotypa föreställningar om kön
- Jämställdhetsintegrering av alla kommunens verksamheter
- Tillräcklig finansiering av handlingsplaner

Utifrån dessa principer har 30 artiklar utformats, fördelade på nio olika områden. Varje undertecknare av CEMR-deklarationen har möjlighet att välja ut och prioritera områden under en planperiod. På lång sikt ska kommunen sträva efter att uppfylla deklarationens alla delar.

Gnesta kommun valt att prioritera följande fyra CEMR-områden under planperioden 2015-2020:

- Den politiska rollen
- Allmän ram för jämställdhet
- Arbetsgivarrollen
- Rollen som tjänsteleverantör

Till ovan utvalda områden har sammanlagt åtta åtaganden gjorts i handlingsplanen. Vissa indikatorer och åtgärder återkommer för att följa upp åtaganden som berör flera förvaltnings- och enhetsområden.

## Övergripande syfte och mål

Syftet med det fortsatta jämställdhetsarbetet i Gnesta kommun är att samtliga kommunala verksamheter ska arbeta medvetet med jämställdhet, delaktighet och tillgänglighet. Detta innebär i praktiken att främja jämställdhet för kommunens invånare och anställda samt att motverka alla former av diskriminering. Målet är att Gnesta kommun ska vara en attraktiv kommun där kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder inte har någon inverkan på individens möjligheter till utbildning, yrkeskarriär, service, inflytande osv.

## Ansvar och styrning

Det krävs ett systematiskt och kontinuerligt arbete för att nå det jämställdhetspolitiska målet. CEMR-deklarationen behöver omsättas i konkreta åtaganden, indikatorer och åtgärder. Gnesta kommuns handlingsplan ska i sin tur leda till jämställdhetsplaner för respektive förvaltning/bolag. Där ska målen brytas ner i aktiviteter som är i linje med de åtgärder som presenteras i den övergripande jämställdhetsplanen. Aktiviteterna ska svara väl mot förväntade långsiktiga och kortsiktiga effekter inom respektive förvaltning/bolag. Det är ledningens ansvar att driva och utveckla jämställdhetsarbetet i Gnesta kommun.

Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret för Gnesta kommuns handlingsplan.

Kommunstyrelsen har ansvar för revidering av planen samt offentliggörande av en årlig jämställdhetsredovisning utifrån målen i planen. Redovisningen sker i årsredovisningen.

Nämnder och styrelser har ansvar för att se till att rapporter och uppföljning inkommer från respektive förvaltning eller bolag.

Förvaltningschef/Bolagschef/Enhetschef ansvarar för att åtgärderna blir till aktiviteter anpassade för respektive förvaltning/bolag. Varje år sker rapportering till nämnd/styrelse hur arbetet fortskrider. Alla förvaltningar/kommunala bolag ska se till att det finns en kontaktperson, en s.k. jämställdhetsutvecklare, med

uppgift att samordna arbetet med jämställdhetsintegreringen i verksamheterna. För att få ett övergripande genomslag bör dessa personer samverka med kommunens politiker och ledande tjänstepersoner. Detta är en likartad organisation som Gnesta kommun hade i HåJ-projektet.

Kommunens politiker och tjänstemän i ledningsgrupper ansvarar tillsammans för övergripande utvecklings-, uppföljnings- och samordningsinsatser kring jämställdhetsintegreringen samt för omvärldsbevakning på jämställdhetsområdet.

Ovanstående struktur för Gnesta kommuns jämställdhetsarbete är en förutsättning för att kunna vidmakthålla det som påbörjades under HåJ-projektet. Detta är särskilt viktigt då jämställdhetsstrategitjänsten tas bort fr.o.m. 1 juli 2015 och arbetet förutsätts löpa på i ordinarie verksamhet utan särskild stödfunktion.

## **Implementering**

Den övergripande jämställdhetsplanen gäller för samtliga verksamheter inom Gnesta kommun. För att säkerställa att jämställdhetsplanen genomförs på bästa och mest effektiva sätt behöver en plan för implementering tas fram under hösten 2015. Detta bör ske på högsta ledningsnivå. Ansvar för införandet av planen samt rutiner för hur det ska gå till måste tydligt framgå. Den övergripande jämställdhetsplanen måste bli känd i varje verksamhet och användas aktivt för fortlevnad av jämställdhetsarbetet.

En kompetensutvecklingsplan bör upprättas där det framgår hur man avser utbilda nyanställda och hur man utvecklar befintlig personals kunskaper i fortsättningen. Ekonomer, strateger och andra nyckelpersoner kommer att behöva utveckla sin kompetens att analysera resultat ur ett jämställdhetsperspektiv. Chefer behöver kompetens att leda ett utvecklingsarbete för jämställdhetsintegrering och politiker behöver kunna sätta mål och göra beställningar samt efterfråga resultat utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Var organisationen inhämtar fördjupad genuskunskap i sakfrågor framgår inte i denna plan.

## **Den politiska rollen**

Gnesta kommun har genom att underteckna CEMR-deklarationen förbundit sig att erkänna kvinnors och mäns lika rättigheter att ställa upp i val till offentliga poster, att bli valda till beslutsfattande positioner och att delta i upprättande och genomförande av den lokala politiken. Detta innebär även att delta i förvaltningen av gemensamma angelägenheter och olika former av överläggningar som gäller det lokala offentliga livet.

### **ÅTAGANDE 1: Den politiska organisationen har ansvar för att agera så att artiklarna på området blir möjliga att uppfylla (CEMR-artikel 2, 4 och 6)**

Detta innebär:

- att belysa hur könsfördelningen i beslutande organ ser ut,
- att vidta åtgärder som gör det möjligt att förena yrkesliv med offentliga uppdrag, t ex genom att anpassa tidsscheman för nämndsammanträden och beredningsmöten, anpassa arbetsmetoder och tillgång till omsorg om anhöriga så att alla folkvalda kan delta fullt ut samt ersätta inkomstbortfall,
- att offentligt ta ställning för jämställdhetsarbetet samt regelbundet efterfråga resultat och uppföljning av hur arbetet fortskrider,
- att bekämpa och förebygga fördomar, beteenden, språkbruk och bilder som har sin grund i stereotypa kvinno- och mansroller.
- att den egna interna och externa kommunikationen till fullo överensstämmer med åtagandet och att man främjar positiva genusbilder och exempel,
- att genom utbildning och på annat sätt, bidra till att medarbetare i kommunen kan identifiera och motverka stereotypa könsrollsmönster och beteenden.

## INDIKATORER

- Andel män och kvinnor valda till kommunfullmäktige
- Andel kvinnor och män valda till nämnder, styrelser, presidieposter
- Andel tjänsteskrivelser där man har använt sig av Checklista för jämställdhet
- Antal utbildningstillfällen under året (antal deltagande medarbetare/tjänstepersoner/politiker, andel deltagande kvinnor/män)

## ÅTGÄRDER:

- Se över tidsscheman, arbetsmetoder och tillgång till omsorg om anhöriga för folkvalda
- Använda och efterfråga Checklista för jämställdhet inför politiska beslut
- Granska förekomst av beskrivningar av vad som gjorts för att främja jämställdhet
- Granska val av bilder och språkbruk som används i alla offentliga sammanhang, t ex på hemsidor, informationsbroschyrer, i media osv.
- Framhålla positiva jämställdhetsexempel i verksamheterna
- Se till att fortbildning inom jämställdhetsområdet hålls regelbundet för politiker, tjänstepersoner samt medarbetare

## Allmän ram för jämställdhet

Gnesta kommun har genom att underteckna CEMR-deklarationen förbundit sig att inom alla verksamhetsområden erkänna, respektera och främja de rättigheter och principer som är knutna till jämställdhet och bekämpa könsdiskriminering och hinder för jämställdhet.

Gnesta kommun har sedan 2010 deltagit i SKL:s medborgardialogsprojekt. Syftet med kommunens deltagande var att minska klyftan mellan förtroendevalda och kommuninvånare genom att upprätta en transparens i beslutsfattandet och se medborgardialoger som en naturlig del i beslutsprocessen.

För att bringa systematik vid medborgardialogerna har tydliga principer och checklistor tagits fram. Principerna behandlar när medborgardialoger ska genomföras samt hur den ska genomföras gällande syfte, målgrupp, metod, återkoppling med mera.

Under projekttiden har sex dialoger genomförts. Sammanlagt har det genomförts 19 möten och deltagandet har totalt varit cirka 886 personer och sammanlagt har 137 synpunkter inkommit via kompletterande kanaler såsom formulär, facebook och mail. Att erbjuda kompletterande kanaler för att kunna delta har varit mycket uppskattat då betydelsen av tid och rum minskar.

Att få kommuninvånarna att engagera sig i dialogerna har varit svårt genom inbjudningar. Det som gett bäst resultat har varit att använda kommunens olika nätverk och där bjuda in till dialog samt att finnas på plats vid lokala evenemang. Både spridningen av kön och ålder, med viss svårighet att nå ungdomar, har varit relativt jämn. Detta har beaktats särskilt under projektets gång och det har inte behövts göras några särskilda insatser för att justera. Det som gjordes för att särskilt få ungdomar att delta var att anordna separata möten under skoltid med Frejaskolans elever.

Under projektet har såväl olika dialogmetoder använts som att dialogerna har sammanfallit med andra aktiviteter i kommunen vid olika tidpunkter och platser i syfte att nå så många som möjligt. Deltagarstatistiken har efter varje avslutad dialog samlats in och analyserats för att på så sätt utveckla medborgardialogerna.

## **ÅTAGANDE 2: Gnesta kommun ska arbeta för att motverka diskriminering och främja individers lika rättigheter och möjligheter (CEMR-artikel 8 och 9)**

Detta innebär:

- att inom alla sina ansvarsområden låta göra jämställdhetsanalyser där det är tillämpligt,
- att via jämställdhetsanalyser granska politik, rutiner, praxis och modeller samt tilldelning av resurser. Det innebär vidare att fastställa prioritering, mål och åtgärder som leder till att förbättra det som kommer fram i analyserna,
- att 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.

### INDIKATORER:

- Jämställdhetsanalyser
- Andel tjänsteskrivelser där man gjort könskonsekvensbeskrivningar enligt Checklista för jämställdhet
- Medborgarenkäter
- Medborgardialoger
- Synpunkter från Ungdomsrådet samt Pensionärs- och omsorgsrådet

### ÅTGÄRDER:

- Arbeta med värdegrundsfrågor, jämställdhet och likabehandling på samtliga kommunens arbetsplatser
- Göra jämställdhetsanalyser av verksamheterna
- Använda Checklista för jämställdhet inför politiska beslut
- Genomföra och analysera medborgarenkäter
- Genomföra och analysera medborgardialoger
- Samla in och analysera synpunkter från Ungdomsrådet samt Pensionärs- och omsorgsrådet

## **Arbetsgivarrollen**

I och med att Gnesta kommun undertecknat CEMR-deklarationen har man åtagit sig att arbeta för rätten till jämställdhet mellan kvinnor och män när det gäller alla aspekter av anställning, arbetsorganisation och arbetsvillkor. Vidare gäller att varje medarbetare har rätt att förena yrkesliv med samhällsliv och privatliv och rätt till säkerhet och värdighet på arbetsplatsen. Kommunen är också skyldig att göra en översyn av relevanta policier och rutiner som har att göra med anställning inom organisationen samt att göra en handlingsplan för jämställdhet. (CEMR-artikel 11)

Planen ska bl. a. innehålla arbete kring följande:

- Lika lön för likvärdigt arbete
- Kontinuerlig översyn av rutiner för löner, löneförmåner, lönesystem och pensioner
- Säkerställande av ett rättvist, tydligt och öppet system för befordran och karriärutveckling
- Åtgärder för att säkerställa en balanserad fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer och särskilt rätta till eventuella obalanser på högre chefsnivåer



- Åtgärder för att säkerställa att det finns rättvisa rekryteringsgrunder

Gnesta kommun strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare. Arbetsgivarrollen innebär ett omfattande arbete och är ett potentiellt utvecklingsområde för kommunen utifrån CEMR-perspektiv. Handlingsplanen i nedanstående del bygger på Diskrimineringslagen (2008:567). Samtliga paragrafhänvisningar avser Diskrimineringslagens kapitel 3.

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11§. (13 §)

## Arbetsförhållanden

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. (3 §)

## Förvärvsarbete och föräldraskap

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. (5§) Föräldradighetslagen (1995:584) garanterar föräldrar rätten att vara föräldralediga utan att hen missgynnas på sin arbetsplats.

## Trakasserier

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuella trakasserier. (6§) Arbetsgivaren måste arbeta främjande samt ha en beredskap vare sig det har förts fram att trakasserier eller kränkningar förekommer eller inte.

Gnesta kommuns främjande arbete ska ha både ett internt- och ett externt jämställdhetsperspektiv. Ingen ska utsättas för kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier på sin arbetsplats, vare sig från arbetsgivare, kollegor, samarbetspartners eller kommuninvånare som använder kommunens tjänster. Kommunen som tjänsteleverantör får heller inte göra sig skyldig till kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier i sin service och sitt bemötande av kommuninvånarna.

## ÅTAGANDE 3: I Gnesta kommun råder nolltollerans mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier

Det innebär bl. a:

- att alla känner sig trygga att anmäla kränkande behandling, diskriminering, trakasserier och andra brott,
- att kränkande behandling, diskriminering och trakasserier tas på största allvar på alla arbetsplatser och i alla sammanhang,
- att samtliga arbetsplatser har en handlingsplan som följs upp årligen för att motverka kränkande behandling, diskriminering och trakasserier.

## INDIKATORER:

- Andel anmälda fall av kränkande behandling, diskriminering och trakasserier

- Medarbetarenkäter

#### ÅTGÄRDER:

- Samtliga kommunens arbetsplatser arbetar med värdegrundsfrågor, jämställdhet och likabehandling
- Samtliga förvaltningar har handlingsplaner för att motverka kränkande behandling, diskriminering och trakasserier
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Medarbetarsamtal

### Rekrytering

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar. När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. (7 och 9 §§)

### Utbildning och kompetensutveckling

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. (8 §)

### Lönefrågor

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år göra kartläggningar och analyser. Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. (10-11 §§)

Gnesta kommun ska utveckla sitt jämställdhetsarbete i syfte att hitta nya metoder för till exempel lönekartläggningar.

### ÅTAGANDE 4: Gnesta kommun ska aktivt verka för att osakliga löneskillnader som har samband med kön ska upptäckas och åtgärdas

För att uppfylla Diskrimineringslagen måste arbetsgivaren ha lönesättningsprinciper som möjliggör jämförelser mellan lika och likvärdiga arbeten. Gnesta kommun genomför arbetsvärdering.

#### INDIKATORER:

- Lönekartläggningar

#### ÅTGÄRDER:

- Genomföra regelbundna lönekartläggningar och analyser
- Upprätta och följa upp handlingsplanen för jämställda löner

## Rollen som tjänsteleverantör

Offentliga organisationer har en skyldighet att arbeta för jämställdhet, både i sin verksamhet och genom att påverka samhället i stort. Jämställdhetsintegrering är en strategi för att nå målet. Fördelarna med att integrera jämställdhetsperspektivet på alla nivåer, i alla processer och i alla verksamheter är att ett genomgående förbättringsarbete inleds. Detta ska leda till reella verksamhetsförbättringar, både på kort och på lång sikt. Det handlar också om att säkerställa att invånarna får likvärdig och god service oavsett kön.

Kommunens strategi för CEMR-deklarationen avseende rollen som tjänsteleverantör, är att ansvaret för jämställdhetsintegrering ligger på verksamhetsansvariga på respektive förvaltning. En förutsättning för att verksamheterna ska bli mer jämställda är att man kartlägger, analyserar, utvärderar och följer upp vilket leder till att förbättringar görs kontinuerligt.

### **ÅTAGANDE 5: I Gnesta kommun får invånarna oavsett kön likvärdigt bemötande och service inom alla verksamheter (CEMR-artikel 13-23)**

Detta innebär:

- att kommunens service och tjänster erbjuds samt stödjer flickor/pojkar och kvinnor/män i lika hög utsträckning,
- att alla relevanta beslutsunderlag innehåller en genomgång av Checklista för jämställdhet där konsekvenser för flickor/pojkar och kvinnor/män i beslutsalternativen beskrivs.

Ett vägledningsmaterial, Checklista för jämställdhet, arbetades fram under Gnesta kommuns medverkan i HÅJ-projektet. Materialet underlättar för handläggare att göra jämställdhetsanalyser och könskonsekvensbeskrivningar vid tjänsteskrivelser. Checklistan ska användas för att politikerna ska kunna fatta jämställda beslut.

#### INDIKATORER:

- Könsuppdelad statistik där det är möjligt
- Andel tjänsteskrivelser där man har använt sig av Checklista för jämställdhet
- Medborgarenkäter
- Medborgardialoger
- Synpunkter från Ungdomsrådet samt Pensionärs- och omsorgsrådet

#### ÅTGÄRDER:

- Befintlig könsuppdelad statistik redovisas och analyseras i årsredovisningen
- Checklista för jämställdhet används vid tjänsteskrivelser inför beslut
- Uppföljning av medborgarenkäter
- Uppföljning av medborgardialoger
- Samla in och analysera synpunkter från Ungdomsrådet samt Pensionärs- och omsorgsrådet

## **ÅTAGANDE 6: Gnesta kommun vill främja lika möjligheter för flickor och pojkar avseende hälsa, utbildning och livslångt lärande (CEMR-artikel 13)**

Detta innebär:

- att förmedla grundläggande kunskaper och färdigheter för både livet och arbetslivet samt ge nya möjligheter till yrkesutveckling oavsett kön
- att främja lika tillgång till utbildning, yrkesutbildning och vidareutbildning för flickor och pojkar, kvinnor och män
- att avskaffa stereotypa uppfattningar om kvinno- och mansroller i alla former av utbildning

Mellan 2008-2011 bedrevs ett omfattande jämställdhetsarbete för att implementera normkritiska metoder och arbetssätt på Frejaskolans år 7-9. Målet var att främja elevernas utveckling och lärande. Arbetet hade föregåtts av kartläggningar, analyser och tillgång till aktuell forskning såsom Delegationen för jämställdhet i skolan, DEJA (SOU 2010:99). Delegationen framhåller att pojkar presterar sämre än flickor och därför har sämre betyg, att programvalen till gymnasiet är mycket könsstereotypa, att flickor är mer stressade än pojkar och mår generellt sämre i tonåren samt att pojkar är mer aktiva än flickor när det gäller att behandla andra illa.

Flera tydliga problemformuleringar på Frejaskolan ledde slutligen till tre övergripande mål för Barn- och utbildningsförvaltningen. Målen var att motarbeta normer som leder till betygsskillnader mellan flickor och pojkar, motverka traditionella studieval samt att utöka sex- och samlevnadsundervisningen. Utifrån dessa mål bildades arbetsgrupper. I gruppen som arbetade med att utveckla sex- och samlevnadsundervisningen ingick representanter från förskola, år f-9 samt Elevhälsa. Det utbildades även processledare i jämställdhets- och likabehandlingsarbete, men genomslagskraften varierar då alla enheter inte haft tillgång till personal som gått utbildningen.

På Frejaskolan utbildades all personal. Verktyg och metodstöd togs fram och normkritiskt undervisningsmaterial köptes in. Eleverna gjordes också delaktiga i arbetet men fokus låg på vuxnas ansvar och makt att bryta normer.

Under denna period hade Frejaskolan tillgång till medel från Länsstyrelsen, Skolverket och i viss mån SKL inom ramen för HåJ-projektet. Frejaskolan har även haft ett samarbete med Män för jämställdhet (MFJ) och deras projekt ”Frihet från våld” sedan 2010. Arbetet med maskulinitetsnormer, samarbetet med MFJ och det våldsförebyggande arbetet har varit en avgörande faktor för Frejaskolans resultat med pojkarnas höjda betyg som Skolinspektionen särskilt uppmärksammade vid sitt besök i Gnesta kommun 2012.

Inom ramen för målet att främja lika möjligheter för flickor och pojkar finns en ny Övergripande likabehandlingsplan att tillgå (Diarienummer BoUN.2014.107).

### **INDIKATORER:**

- Pojkars och flickors betyg/meritvärden
- Flickors och pojkars välmående och hälsa
- Enkätresultat
- Kvalitetsredovisningar, årsredovisningar osv.
- Antal utbildningstillfällen som hållits för personal
- Antal deltagare per enhet vid utbildningstillfällen

### **ÅTGÄRDER:**

- Se över läromedel och undervisningsmetoder för att försäkra sig om att de motverkar stereotypa attityder och beteenden

- Att i undervisningen betona vikten av att flickor och pojkar, kvinnor och män deltar i den demokratiska processen på lika villkor
- Uppföljning av statistik till exempel från Landstinget Sörmlands enkät "Liv & Hälsa ung" för att upptäcka och åtgärda hälsoproblem och psykisk ohälsa.
- Genomföra särskilda insatser för att uppmuntra icketraditionella karriärval
- Kontinuerlig utbildning av skolpersonal i normkritik, jämställdhets- och likabehandlingsarbete

### **ÅTAGANDE 7: Flickor och pojkar, kvinnor och män har rätt att delta i idrottslivet och kultur- och fritidslivet på lika villkor. (CEMR-artikel 20)**

Detta innebär bl. a:

- att idrotts-, kultur- och fritidsanläggningar tillhandahålls och är tillgängliga på samma villkor för kvinnor och män, flickor och pojkar.
- att erkänna idrottens bidrag till samhällslivet och förverkligandet av rätten till hälsa för både flickor och pojkar, kvinnor och män
- att uppmuntra konstnärer och kultur- och idrottsföreningar att främja kultur- och idrottsaktiviteter som utmanar könsstereotyper.
- att uppmuntra biblioteket att utmana stereotypa könsrollsmönster i sitt utbud av böcker och annat material samt i sin reklamverksamhet

Gnesta kommun bör fortlöpande se över och utvärdera reglerna för föreningsbidrag för att ge lika möjligheter för flickor och pojkar att utöva sitt idrotts- och kulturintresse samt att utforma fritidsanläggningar så att de upplevs som trygga.

Andra insatser som gjorts/ska göras är att främja läsintresse hos barn med speciell inriktning mot pojkars läsförståelse.

#### **INDIKATORER:**

- Könsuppdelad statistik där det är möjligt
- Utbud av aktiviteter (vem vänder sig aktiviteten till?) och andel fördelade resurser
- Landstinget Sörmlands enkät "Liv & Hälsa ung" och andra hälsoenkäter i skolan

#### **ÅTGÄRDER:**

- Verka för att flickor och pojkar, kvinnor och män ska ha samma möjligheter till en meningsfull fritid och utmana könssegregerade verksamheter samt prioritera arbetet mot diskriminering på grund av kön i föreningslivet
- Könsuppdelad statistik där så är möjligt över vilka som använder sig av de olika erbjudanden och arrangemang som stöds av kommunen
- Analysera och följa upp resultat av enkäter

## ÅTAGANDE 8: Gnesta kommun arbetar aktivt för att mäns våld mot kvinnor och övriga former av våld i nära relationer ska upphöra (CEMR-artikel 22)

Detta innebär:

- att se till att det finns fungerande stödstrukturer för våldsutsatta personer, barn som upplever våld och våldsutövande föräldrar 1,
- att informera allmänheten om den hjälp som finns att få på området,
- att personal får utbildning i att upptäcka och ge stöd till personer utsatta för våld av närstående,
- att se till att de berörda myndigheterna, till exempel polisen, hälso- och sjukvårdsmyndigheterna och verksamheter för skyddat boende samverkar.

Genom att ha undertecknat CEMR- deklARATIONEN är kommunen medveten om att könsrelaterat våld drabbar kvinnor oproportionerligt hårt och att det är ett brott mot de grundläggande mänskliga rättigheterna och mot människors värdighet och fysiska och emotionella integritet. Könsrelaterat våld uppstår på grund av förövarens uppfattning, mot bakgrund av ett ojämlikt maktförhållande, att det ena könet är överlägset det andra.

Vuxen- och omsorgsförvaltningen har ett pågående arbete mot dessa former av våld sedan september 2013. Arbetet leds av en samordnare, som sedan februari 2015 är tillsvidareanställd av kommunen. Arbetet har bland annat resulterat i en handlingsplan för nämnden, rutiner för förvaltningens olika verksamheter och enheter, årliga kartläggningar av omfattningen i kommunen av de olika formerna av våld mot närstående, informationsspridning, utbildning för chefer och personal samt ökad samverkan internt och externt.

### INDIKATORER:

- Årlig kartläggning med könsuppdelad statistik av omfattningen av mäns våld mot kvinnor och övriga former av våld i nära relationer i Gnesta kommun.
- Antal deltagare vid utbildningstillfällen för förvaltningens personal.
- Uppföljning av förvaltningens arbete genom till exempel enkät.

### ÅTGÄRDER:

- Årlig revidering och uppföljning av nämndens handlingsplan inklusive fastställande av mål och arbetssätt för kommande år.
- Årlig kartläggning av omfattningen av mäns våld mot kvinnor och övriga former av våld i nära relationer i Gnesta kommun.
- Utbildning av förvaltningens personal vid två tillfällen per år.
- Rutin för kontinuerlig kompetensförsörjning för förvaltningens personal.
- Informationsarbete riktat till allmänheten.

---

**1 Våldsutsatta personer:** Detta gäller personer över 18 år, i parrelationer samt även inom andra familj- och släktrelationer så som personer som lever i hederskontexter. Utgångspunkt är socialtjänstlagens 5 kap. 11 § första och andra stycken.

**Barn som upplever våld:** Med barn avses personer under 18 år. I enlighet med SOSFS 2014:4 1 kap, 1 § omfattas:

- barn som har utsatts för våld eller andra övergrepp av sin partner,
- barn som har utsatts för hedersrelaterat våld och
- barn som har bevittnat våld eller andra övergrepp av eller mot närstående.

**Våldsutövande föräldrar:** Personer som utövar våld eller andra övergrepp mot närstående och som är förälder till eller bor tillsammans med minderåriga barn. Med minderåriga barn avses både barn som våldsutövaren är förälder till eller barn som bor tillsammans med våldsutövaren.

## Ordlista

**CEMR:** CEMR står för Council of European Municipalities and Regions. På svenska heter deklARATIONEN *Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*. Den riktar sig till Europas kommuner och regioner. Undertecknaren tar offentligt ställning för principen att jämställdhet ska råda mellan kvinnor och män och att inom sina verksamhetsområden genomföra sina åtaganden enligt deklARATIONEN. DeklARATIONEN stödjer kommuner, landsting och regioner i arbetet med att stärka demokratin, förbättra servicekvaliteten samt främja god förvaltning. Ett första steg är att upprätta en handlingsplan. DeklARATIONEN utarbetades 2005-2006 med stöd av den Europeiska kommissionen. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) är ett av de kommunförbund och regionförbund från över 30 olika europeiska länder som är medlemmar i CEMR.

**Jämställdhet** – jämställdhetspolitiska mål

**Norm** är en social kontrollmekanism som är osynlig tills någon bryter mot den. Normer bygger på underliggande värderingar. Den som tar sig rätten att definiera normen har makten. Makt och upprätthållande av normer hör alltså ihop.

**Jämställdhetsperspektiv** innebär att en fråga undersöks utifrån båda könen utgångspunkter och att man analyserar resultatet i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen.

**Jämställdhetspolitiska mål:** Det finns ett nationellt jämställdhetspolitiskt mål som är antaget av regering och riksdag som lyder ”kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv” (SOU 2005). Det överordnade målet är sedan uppdelat på fyra delmål som handlar om jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

**Jämställdhetsintegrering** är en strategi för att nå jämställdhetsmålet. Strategin innebär att verksamheten genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv på alla nivåer, såsom strukturell nivå, symbolisk nivå samt individnivå. Med strukturell nivå menas hur vi organiserar och strukturerar verksamheten. Symbolisk nivå handlar om allt som vi förknippar med manligt respektive kvinnligt, dvs. vilka normer som råder. Individnivån avser förhållningssätt och bemötande. Således måste ett jämställdhetsarbete finnas på samtliga nivåer samtidigt för att kallas integrerat. Jämställdhet ska vara en självklar del av allt arbete och samtliga beslutsprocesser.

**Jämställdhetsplan:** En arbetsgivare med minst 25 anställda är skyldig att vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete inom organisationen. Jämställdhetsplanen ska beskriva de åtgärder som behövs för ett främjande och förebyggande arbete enligt Diskrimineringslagstiftningen.

**Genus** är ett begrepp som används för att beteckna det socialt och kulturellt konstruerade könet. Genus är föränderligt över tid och utifrån rådande normer. Man brukar skilja mellan genus och det biologiska könet.

**HÅJ** är en förkortning av Hållbar Jämställdhet - ett utvecklingsprogram som drevs av Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) mellan 2008-2013. Programmet syftade till att stödja kvalitetssäkring av offentligt finansierade verksamheter på regional, kommunal och landstingskommunal nivå för att garantera att de svarade mot båda könen villkor och behov. Gnesta kommun deltog i två programomgångar.

**Diskriminering** kan vara direkt eller indirekt. *Direkt diskriminering* innebär att en person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i jämförbar situation. Missgynnandet kan ha samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Med *indirekt diskriminering* menas att någon missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringsätt som kan framstå som neutrala men som i praktiken missgynnar en person utifrån ovanstående sju diskrimineringsgrunder.

Diskrimineringslag (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

**Stereotyp** är en inre bild av en tänkt, eller faktisk grupp, och dess medlemmar, ofta i form av förenklade föreställningar av medlemmarnas egenskaper. En stereotyp kan exempelvis ha etnisk, religiös, eller genusbetingad anknytning. Stereotypa uppfattningar kan även kopplas ihop med fördomar.

**Checklista för jämställdhet** (se bilaga)

**Jämställdhetsanalys** är en kartläggning av verksamheten i form av bl. a. könsuppdelad statistik som analyseras i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen.

**Könskonsekvensbeskrivning** innebär att redovisa statistik och andra uppgifter uppdelat på kön och att i beslutsunderlag beskriva vilka effekter förslaget har för kvinnor och män, flickor och pojkar.

**Likabehandling:** Sedan 1 januari 2009 regleras arbete mot diskriminering och kränkande behandling i både Skollag (2010:800) och Diskrimineringslag (2008:567). Förskolor och skolor är skyldiga att varje år upprätta en likabehandlingsplan och en årlig plan för kränkande behandling. Dessa två dokument kan sammanföras till ett gemensamt dokument. Att behandla alla människor likvärdigt innebär att människor bemöts med respekt för sin unika person och att inte värdera olikheter olika.

**Trakasserier** är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

**Sexuella trakasserier** är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

**Internt jämställdhetsperspektiv** innebär att jämställdhetsarbetet fokuserar på kommunen som arbetsgivare, d.v.s. kvinnors respektive mäns villkor och förhållanden i den egna organisationen.

**Externt jämställdhetsperspektiv** innebär att jämställdhetsarbetet fokuserar på kommunen som tjänsteleverantör. Med detta menas den utåtriktade verksamheten som vänder sig till målgrupper såsom medborgare, kunder, brukare, elever, boende m.fl.

**Kränkande behandling** är en omedveten eller medveten handling som förminskar eller sårar en person eller grupp. Begreppet kränkning har i lagtexten ersatt begreppet mobbning, eftersom kränkning även innefattar ett maktperspektiv och således inte bara problematiserar själva händelsen i sig. I nuvarande lagstiftning krävs att man granskar sammanhanget och den miljö där kränkningen sker ur ett normkritiskt perspektiv. Således skiljer man numera mellan begreppen diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

**Normkritik:** Ett normkritiskt perspektiv innebär att man fokuserar på att förändra och vidga normerna snarare än att få människor att passa in i gällande normer.