

Jämställdhetsstrategi 2020–2024

Kommunstyrelsen § 189/2020

Dokumentnamn: Jämställdhetsstrategi 2020–2024		Ärendebeteckning: Kst/2020:49
Dokumentägare: Kommundirektör	Dokumentansvarig: Avdelningschef, Tillväxtavdelningen, KLF	Publiceras: Intern och extern webb
Ersätter dokument: -	Revideras: 2024 (aktualiseras/revideras)	Utvärderas: Vid bokslut
Relaterade dokument: Policy för folkhälsa och social hållbarhet (Kft §247/2018) Kunskapsbilaga, Jämställdhetsstrategi Checklista för jämställda beslut Örnsköldsvik		
Målgrupp: Anställda och förtroendevalda i Örnsköldsviks kommun		

Innehåll

1. INLEDNING.....	2
2. BAKGRUND	2
2.1 Kommunfullmäktiges beslut.....	2
2.2 Utgångspunkter och upplägg	3
3. SYFTE	4
4. PRINCIPER OCH PRIORITERINGAR	4
4.1 Principer.....	5
4.2 Prioriterade CEMR-artiklar	5
5. MÅL.....	6
5.1 Övergripande jämställdhetsmål	6
5.2 Delmål.....	6
5.2.1 En jämn fördelning av makt och inflytande	6
5.2.2 Ekonomisk jämställdhet.....	6
5.2.3 Jämställd utbildning.....	6
5.2.4 Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.....	7
5.2.5 Jämställd hälsa	7
5.2.6 Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer ska upphöra	7
5.2.7 Jämställd samhällsplanering	7
5.3 Mål för jämställdhetsintegrering.....	8
5.3.1 Styrning, ledning.....	8
5.3.2 Kunskap, kompetens	9
5.3.3 Stöd, samordning, samverkan	10
5.3.4 Implementering, kommunikation.....	10
5.3.5 Uppföljning	11

1. INLEDNING

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för en hållbar och fredlig utveckling. Det handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser och det är något som gynnar alla människor – kvinnor, män, flickor och pojkar samt icke binära personer¹. Alla ska ha möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förhoppningar och inte styras och begränsas av stereotypa föreställningar om kön. Det handlar om att synliggöra livsvillkoren för olika grupper av kvinnor, män, flickor och pojkar i vår kommun och att utveckla arbete för att kunna ge en jämställd medborgarservice och vara en drivkraft för ett jämställt samhälle. Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer är den yttersta konsekvensen av ojämställdhet. Att alla former av våld och diskriminering mot kvinnor och flickor ska upphöra är inte bara en grundläggande mänsklig rättighet, utan också avgörande för att människor och samhällen ska utveckla sin fulla potential.

Örnsköldsviks kommun ska vara en pådrivande aktör i jämställdhetsarbetet och har ett grundläggande och lagstadgat uppdrag att främja jämställdhet och motverka diskriminering inom organisationen såväl som i samhället i stort. Alla verksamheter inom kommunen har således en skyldighet att planera och bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete, där jämställdhetsstrategin utgör ett stöd. Det är varje nämnds ansvar att bryta ner kommunens vision, utgångspunkter och övergripande mål till relevanta mål, mått, måltal och aktiviteter som bidrar till jämställdhet och jämställdhetsintegrerade verksamheter.

2. BAKGRUND

2.1 Kommunfullmäktiges beslut

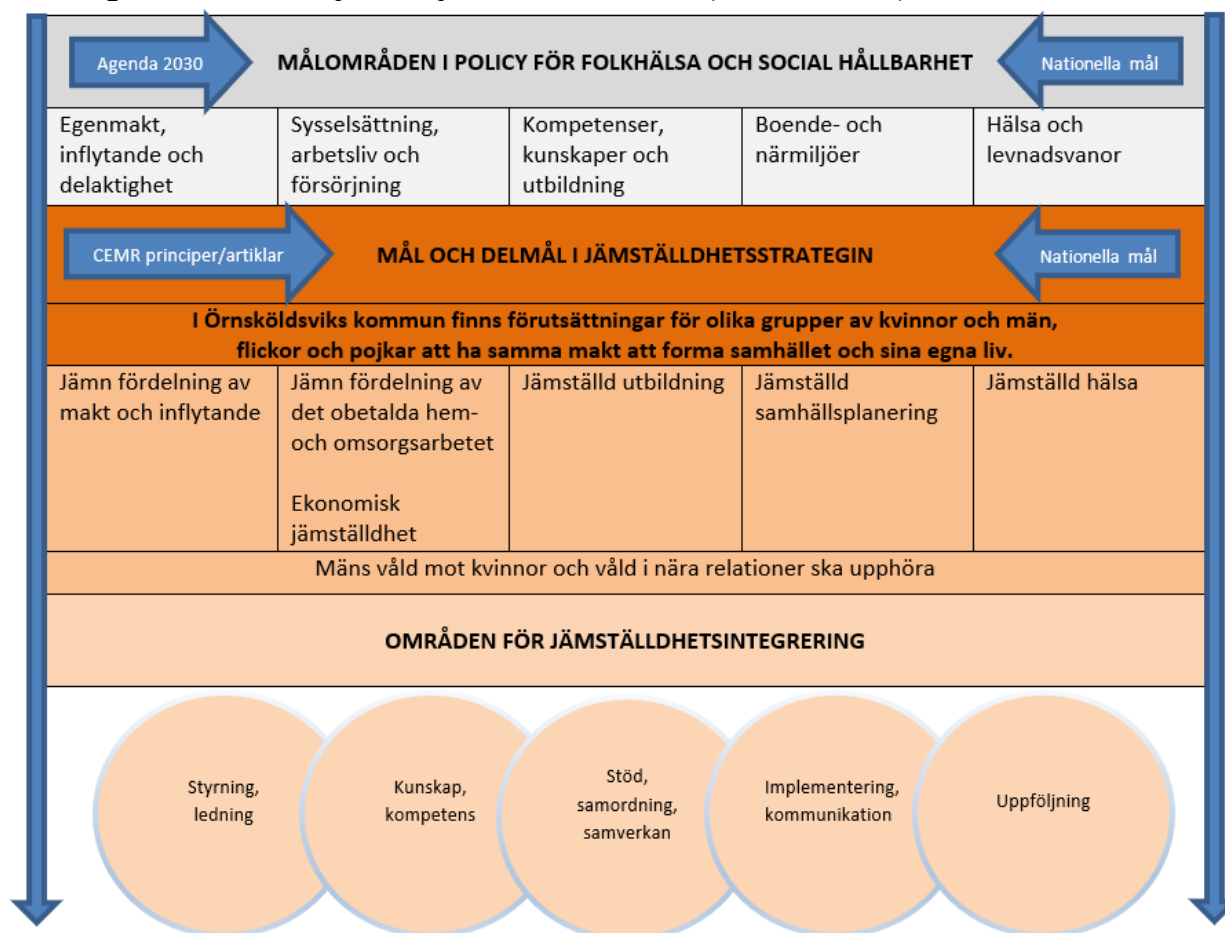
Den 18 juni 2018 beslutade kommunfullmäktige att underteckna den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR, artikel 4 Offentligt ställningstagande för jämställdhet)². Därmed har kommunen förbundit sig att dess samtliga verksamheter ska bidra till ökad jämställdhet genom att följa deklARATIONENS sex principer och åtaganden samt att ta stöd av dess trettio artiklar i jämställdhetsarbetet. Kommunfullmäktige beslutade samtidigt att en jämställdhetsstrategi ska arbetas fram med koppling till personalpolicyn, likabehandlingsstrategin samt policy för folkhälsa och social hållbarhet (CEMR, artikel 24 Hållbar utveckling). Kommunfullmäktige har under 2019 tydligt betonat att Agenda 2030 – de globala målen – är utgångspunkt för kommunens arbete för hållbar utveckling. Det femte globala målet handlar om jämställdhet och det ingår även i övriga mål.

¹ Icke binära personer identifierar sig som mellan, bortom eller med båda könskategorierna kvinna/man.

² CEMR står för Council of European Municipalities and Regions och är de europeiska kommunförbundens och regionförbundens samarbetsorganisation. CEMR:s medlemmar är kommunförbund och regionförbund från över trettio europeiska länder.

2.2 Utgångspunkter och upplägg

Det finns flera utgångspunkter för jämställdhetsarbetet, vilket ger frågorna tyngd samtidigt som det visar på komplexiteten i arbetet (se bild nedan).



Kommunens jämställdhetsstrategi har koppling till policy för folkhälsa och social hållbarhet (inklusive Agenda 2030 och nationell folkhälsopolitik), CEMR-deklarationen samt de nationella jämställdhetspolitiska målen som består av ett övergripande mål och sex delmål. Kommunens jämställdhetsstrategi bygger på dessa mål, men med några lokala kompletteringar:

- Det övergripande jämställdhetsmålet har kompletterats med *olika grupper* och *flickor och pojkar*³ för att öka inkludering och förtydliga att ett intersektionellt perspektiv ska användas där andra maktordningar och diskrimineringsgrunder vägs in för att motverka flerfaldig diskriminering och missgynnande.

³ Juridiska könen omnämns, men målsättningarna gäller även icke binära personer som identifierar sig som mellan, bortom eller med båda könskategorierna kvinna/man.

- Ett ytterligare lokalt delmål, *jämställd samhällsplanering*, är tillagt då detta saknades utifrån policy för folkhälsa och social hållbarhet samt CEMR-deklarationen.
- Delmål 6 har kompletterats med begreppet *våld i nära relationer* för att öka inkludering av målgrupper och för att förtydliga att våld även utförs av kvinnor och i samkönade relationer. Placeringen i bilden ovan syftar till att visa att delmålet är den yttersta konsekvensen av ojämställdhet och att det är beroende av huruvida de andra delmålen uppnås.

Utöver ovan nämnda utgångspunkter finns det i jämställdhetsstrategin hänvisning till styrdokument för kommunen som arbetsgivare⁴. För att uppnå jämställdhetsmålen används jämställdhetsintegrering som metod, varför mål för detta inryms i strategin.

3. SYFTE

Strategin är styrande för kommunens nämnder att utveckla och kvalitetssäkra de kommunala verksamheterna ur ett jämställdhetsperspektiv. Kommunen ska i alla beslutsprocesser och inom alla verksamhetsområden som påverkar människors villkor bidra till jämställdhet och frihet från diskriminering för såväl medborgare⁵ som medarbetare.

4. PRINCIPER OCH PRIORITERINGAR

Örnsköldsviks kommun följer sex grundläggande principer i jämställdhetsarbetet enligt CEMR-deklarationen för jämställdhet för kvinnor och män på lokal och regional nivå. Tio artiklar i deklarationen är särskilt relevanta och prioriterade i kommunens jämställdhetsarbete då de berör alla kommunens verksamhetsansvar. Dessa artiklar berör mer eller mindre samtliga mål i jämställdhetsstrategin, varför de inte redovisas särskilt under varje mål. Andra CEMR-artiklar som har särskild koppling till något delmål redovisas.

⁴ Se kunskapsbilaga för mer information om utgångspunkter, arbetssätt och definitioner i jämställdhetsarbetet.

⁵ Inkluderar även personer som vistas i kommunen utan svenskt medborgarskap.

4.1 Principer

1. Jämställdhet är en grundläggande rättighet.
2. För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering⁶ och andra missgynnanden bekämpas.
3. Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle.
4. Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet.
5. Jämställdhetsintegrering av alla kommunens verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet.
6. Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

4.2 Prioriterade CEMR-artiklar

Artikel 1 Demokratiskt ansvar

Artikel 3 Deltagande i politik och samhällsliv

Artikel 6 Bekämpa stereotyper

Artikel 7 God förvaltning och samråd

Artikel 8 Allmänt åtagande om jämställdhet och bekämpa könsdiskriminering

Artikel 9 Jämställdhetsanalyser

Artikel 10 Flerfaldig diskriminering eller missgynnanden

Artikel 11 Arbetsgivarrollen

Artikel 12 Upphandling av varor och tjänster

Artikel 24 Hållbar utveckling

⁶ Sveriges gällande diskrimineringsgrunder är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder.

5. MÅL

På nationell nivå finns jämställdhetspolitiska mål som visar på inriktningen för jämställdhetspolitiken - ett övergripande mål och sex delmål. Kommunen följer dessa mål, men har i det övergripande jämställdhetsmålet kompletterat med *olika grupper* och *flickor och pojkar* samt kompletterat delmål 6 med begreppet våld i nära relationer för att öka inkludering av målgrupper. Ett sjunde lokalt delmål om jämställd samhällsplanering har lagts till (se rubrik 2.2).

5.1 Övergripande jämställdhetsmål

I Örnsköldsviks kommun finns förutsättningar för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar att ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

5.2 Delmål

5.2.1 En jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män har samma rätt och möjlighet att vara aktiva invånare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

Målområde i policy för folkhälsa och social hållbarhet: Egenmakt, inflytande och delaktighet
CEMR-artiklar: Demokratiskt ansvar (artikel 1), Politisk representation (artikel 2), Deltagande i politik och samhällsliv (artikel 3), God förvaltning och samråd (artikel 7).

5.2.2 Ekonomisk jämställdhet

Kvinnor och män har samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Målområde i policy för folkhälsa och social hållbarhet: Sysselsättning, arbetsliv och försörjning
CEMR-artiklar: Social integration (artikel 18), Bostäder (artikel 19), Ekonomisk utveckling (artikel 27).

5.2.3 Jämställd utbildning

Kvinnor och män, flickor och pojkar har samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Målområde i policy för folkhälsa och social hållbarhet: Kompetenser, kunskaper och utbildning
CEMR-artiklar: Utbildning och livslångt lärande (artikel 13), Barnomsorg (artikel 16).

5.2.4 Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Kvinnor och män tar samma ansvar för hemarbetet och har möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

Målområde i policy för folkhälsa och social hållbarhet: Hälsa och levnadsvanor

CEMR-artiklar: Social omsorg och sociala tjänster (artikel 15), Vård av andra anhöriga (artikel 17).

5.2.5 Jämställd hälsa

Kvinnor och män, flickor och pojkar har samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjuds vård och omsorg på lika villkor⁷.

Målområde i policy för folkhälsa och social hållbarhet: Hälsa och levnadsvanor

CEMR-artiklar: Hälsa (artikel 14), Social omsorg och sociala tjänster (artikel 15), Vård av andra anhöriga (artikel 17).

5.2.6 Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer⁸ ska upphöra

Kvinnor och män, flickor och pojkar, har samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Målområde i policy för folkhälsa och social hållbarhet: Egenmakt, inflytande och delaktighet samt Boende- och närmiljöer.

CEMR-artiklar: Könsrelaterat våld (artikel 22), Människohandel (artikel 23).

5.2.7 Jämställd samhällsplanering⁹

Kvinnor och män, flickor och pojkar har samma förutsättningar och möjligheter till ett gott boende samt trygg och säker vistelse i samhället.

Målområde i policy för folkhälsa och social hållbarhet: Boende- och närmiljöer

CEMR-artiklar: Arbeta med samarbetspartners för att främja jämställdhet (artikel 5), Bostäder (artikel 19), Kultur, idrott och fritid (artikel 20), Säkerhet och trygghet (artikel 21), Planering och hållbar utveckling (artikel 24), Stadsplanering och lokal planering (artikel 25), Rörlighet och transport (artikel 26), Miljö (artikel 28), Kommunen/regionen som reglerande instans (artikel 29).

⁷ Gällande omsorg i delmål 5 tar målet sikte på offentligt finansierad omsorg.

⁸ Det nationella delmålet lyder *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra*. Örnsköldsviks kommun förtydligar att det inkluderar våld i alla typer av nära relationer.

⁹ Lokalt delmål som inte finns i de nationella/regionala jämställdhetsmålen.

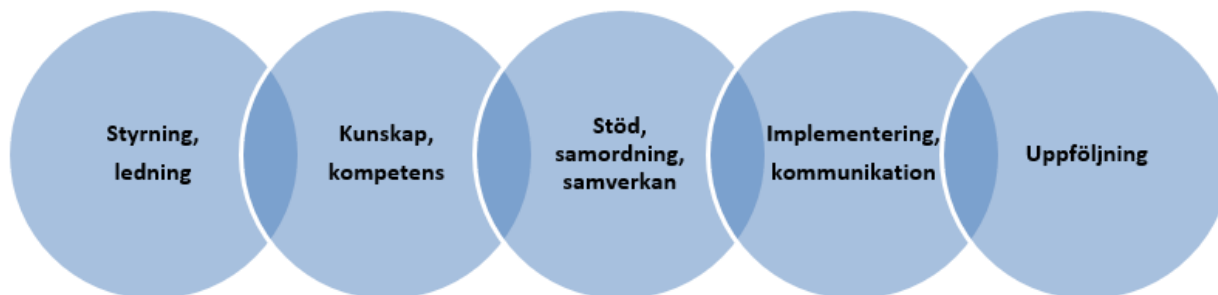
5.3 Mål för jämställdhetsintegrering

För att uppnå jämställdhetsmålen använder Örnsköldsviks kommun jämställdhetsintegrering som metod. Detta syftar till att det inom kommunen ska vara säkerställt att alla arbetar för likvärdig verksamhet till alla grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar i det vardagliga arbetet.

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas i all politik som påverkar människors villkor, så att alla kvinnor och män, flickor och pojkar kan leva jämställda liv. Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhetsperspektivet finnas med och beaktas i det dagliga arbetet. Jämställdhetsintegrering motverkar tendensen till att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan eller sidoordnas andra politiska frågor och verksamheter (www.regeringen.se).

Kommunen som arbetsgivare ska arbeta för likvärdiga anställningsvillkor och arbetsförhållanden med frihet från sexuella trakasserier och andra trakasserier samt könsdiskriminerande strukturer, jämn könsfördelning inom olika yrkesgrupper och förhindrar osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män (se styrdokument för kommunen som arbetsgivare).

Nedan beskrivs målsättningar för jämställdhetsintegrering fördelat på dessa områden:



5.3.1 Styrning, ledning

Årligen

- Jämställdhetsperspektivet är synligt i mål, budget och styrdokument.
 - Styrdokument arbetas fram/revideras utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
 - Nämnderna anger i sin årliga verksamhetsplanering mål, mått och måltal för att bidra till jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar.
 - Mål och mått analyseras utifrån ett könsperspektiv och intersektionellt perspektiv, där andra maktordningar och diskrimineringsgrunder vägs in för att motverka flerfaldig diskriminering eller missgynnanden. Barnperspektivet och

nationella minoriteter och minoritetsspråk ska särskilt beaktas och integreras i analyserna.

- Nämnderna identifierar/analyserar på tidigt stadium konsekvenser för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar inför beslut¹⁰.
- Kommunstyrelsen beslutar om vilka nyckeltal som ska användas för att följa utvecklingen av jämställdhet på kommunövergripande nivå.

Senast år 2020

- Nämnderna ger i uppdrag till förvaltningarna att säkerställa att politikernas beslut om jämställdhetsintegrering genomförs i organisationen. Detta kan bland annat ske genom att en kommunövergripande flerårig riktlinje med prioriterade jämställdhetsinsatser tas fram. I riktlinjen bör samverkan och nollvision mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer ha ett stort fokus.
- Nämndernas påbörjade förbättringsarbeten med koppling till SKR Modellkommun för jämställd styrning och ledning har slutförts.

Senast år 2022

- Kommunen har agerat som mentor i SKR Modellkommun för jämställd styrning och ledning.

Senast år 2024

- Nämnderna har säkerställt att jämställdhet är integrerat i kommunens styrning och ledning (innefattar samtliga strategier).
- Nämnderna har säkerställt att tillvägagångssätt för jämställdhetsintegrering kan systematiseras och överföras till andra verksamheter.
- Nämnderna har säkerställt att jämställdhetsintegreringen leder till konkreta och hållbara förbättringar i verksamheterna, särskilt ur medborgarperspektiv.

5.3.2 Kunskap, kompetens

Årligen

- Nämnderna säkerställer organisationens kompetens för att arbeta med jämställdhetsintegrering.
 - Förtroendevalda, chefer och medarbetare genomgår kompetensutveckling kring jämställdhet, normkritik, maktordningar och integrering av dessa

¹⁰ Se checklista för handläggare och förtroendevalda samt kommunens andra analysverktyg för särskilda målgrupper.

perspektiv. I första hand integreras insatserna i kommunens återkommande temaveckor. Även webbaserade utbildningar ska användas.

- Nämnderna söker kunskap om sina målgruppers erfarenheter av kommunens verksamhet, vilket även möjliggör för målgrupperna att påverka jämställdhetsarbetet.
- Revisionen har särskild kunskap om jämställdhet vid granskning av den kommunala servicen.

5.3.3 Stöd, samordning, samverkan

Årligen

- Kommunstyrelsen ansvarar för övergripande styrning och samordningsinsatser i jämställdhetsarbetet samt att vid behov ge stöd, rådgivning och information till nämnder och förvaltningar.
- Nämnderna är ansvariga för att bidra, planera, agera och följa upp jämställdhetsarbetet utifrån lagrum och sina särskilda ansvarsområden.
- Nämnderna uppdrar till förvaltningarna att utse en representant och en ersättare som deltar i en arbetsgrupp som plattform för stöd, samordning och samverkan i jämställdhetsarbetet samt för erfarenhets- och kunskapsutbyten. Arbetsgruppen verkar som ambassadörer för jämställdhetsarbetet.
- Kommunstyrelsen uppdrar till kommunledningsförvaltningen att samordna arbetsgruppen.

5.3.4 Implementering, kommunikation

Årligen

- Jämställdhetsstrategin och jämställdhetsarbetet förankras internt och kommuniceras externt.
 - Kommunstyrelsen ansvarar för den övergripande strategiska kommunikationen.
 - Nämnderna ansvarar för kommunikation av det egna jämställdhetsarbetet kopplat till sina verksamhetsområden.
 - Nämnderna efterfrågar kontinuerligt information/kommunikation från representanterna i arbetsgruppen.
- Nämnderna säkerställer att verksamheternas kommunikationsmaterial genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.

5.3.5 Uppföljning

Årligen

- Den politiska ledningen efterfrågar resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering.
 - Verksamheternas resultat för kvinnor och män, flickor och pojkar, kan utläsas ur ordinarie verksamhetsuppföljning. Det innefattar att, i enlighet med kommunens anvisningar för verksamhetsuppföljning, följa upp mått och analysera resultat i förhållande till måttal. Könsuppdelad statistik ska redovisas/analyseras och kommenteras med avseende på skillnader i förhållanden och villkor mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. Processer i verksamheter analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
 - Verksamheternas resultat för kvinnor, män, flickor och pojkar kan utläsas ur ordinarie budgetuppföljning. En ekonomisk analys i bokslutet innefattar fördelning av resurser och vid misstanke om ojämn fördelning (exempelvis personal/löner, bidrag, arbetskläder) ska en djupare analys redovisas.
- Kommunstyrelsen samordnar kommunövergripande uppföljning av jämställdhetsstrategin. Samtliga nämnder bidrar till uppföljningen.