

SÖDER HAMN!

**Söderhamns kommuns
jämställdhetsstrategi
2014-2019**

Innehåll

Inledning.....	3
Regeringens jämställdhetsmål.....	3
Länsgemensam jämställdhetsstrategi för Gävleborgs län	3
CEMR-deklarationen	3
Nulägesanalys.....	5
Åtgärder under perioden.....	7
Jämställdhetsintegrering.....	7
Jämställdhet och hbtq	7
Jämställdhetsarbetets organisation	8

Inledning

Att ha samma värde som den som står bredvid mig är en mänsklig rättighet. Mina fri- och rättigheter ska inte vara beroende av mitt kön, min sexuella läggning, min könsidentitet eller mitt könsuttryck, min etniska tillhörighet, min religion eller annan trosuppfattning, min funktionsnedsättning eller min ålder. Trots detta är jämställdhet och jämlikhet ingenting som uppnås av sig själv utan vi måste aktivt arbeta för det. Som kommun är vi enligt lag skyldiga att göra det, som arbetsgivare och som ansvariga för skolan.

Söderhamns kommuns jämställdhetsstrategi står på tre ben. Regeringens jämställdhetsmål, den länsgemensamma jämställdhetsstrategin och CEMR-deklarationen.

Regeringens jämställdhetsmål

Målet för den svenska jämställdhetspolitiken är att flickor och pojkar, kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. För att uppnå det övergripande målet har regeringen fastställt fyra långsiktiga delmål.

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

Länsgemensam jämställdhetsstrategi för Gävleborgs län

Under hösten 2013 har ett antal aktörer i Gävleborgs län bjudits in av länsstyrelsen för att genomföra ett antal workshops för att ta fram mål till en länsgemensam jämställdhetsstrategi. Ett tjugotal myndigheter och organisationer har deltagit aktivt i processen och tillsammans enats om inriktning för strategin och formulerat målen. Söderhamns kommun deltog i det arbetet. De regionala målen kommer att beslutas under våren 2014.

CEMR-deklarationen

Den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå riktar sig till Europas kommuner och regioner. Deklarationen utarbetades 2005-2006 inom ramen för ett projekt som genomfördes av CEMR (Council of European Municipalities and Regions) och ett stort antal samarbetspartners. Att underteckna deklarationen innebär att kommunen offentligt tar ställning för principen att jämställdhet ska råda mellan kvinnor och män och att kommunen inom sina verksamhetsområden ska genomföra sina åtaganden enligt deklarationen.

Om kommunen undertecknar deklarationen förklarar man följande principer som grundläggande för sitt agerande:

1. Jämställdhet är en grundläggande rättighet
2. För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering 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/regionens verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet
6. Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång

Kommunen förbinder sig också att vidta ett antal åtgärder för att genomföra bestämmelserna i deklARATIONEN. I deklARATIONEN beskrivs i 30 artiklar också det demokratiska ansvaret, den politiska rollen, den allmänna ramen för jämställdhet, arbetsgivarrollen, upphandling av varor och tjänster, rollen som tjänsteleverantör, planering och hållbar utveckling, rollen som reglerande instans samt vänortssamarbete och internationellt samarbete.

Den 22 februari 2012 skrev Söderhamns kommun, genom Sven-Erik Lindstam, under deklARATIONEN efter att kommunfullmäktige beslutat att bifalla Maria Leanders motion på sitt sammanträde den 30 januari 2012.

Nulägesanalys¹

Söderhamns kommun har undertecknat CEMR-deklarationen och arbetet med att ta fram den handlingsplan som man genom undertecknandet, åtagit sig att göra är snart avslutat. I det arbetet har alla kommunens olika förvaltningar varit involverade genom att de har deltagare i den arbetsgrupp som jobbar med att ta fram handlingsplanen och de aktiviteter som ska vara kopplade till den. Även politiken involveras då kommunstyrelsen är styrgrupp för arbetet.

Kommunen har en handlingsplan för sexuella trakasserier och diskriminering. Det finns även en jämställdhetsplan men det är i behov av uppdatering, jämställdhetsplanens innehåll implementeras inte i personalpolitiken och personalpolitiken är inte heller jämställdhetsintegrerad. Det finns rutiner och verktyg för arbetsvärdering och lönekartläggning, de kartläggningar som görs används inte som grund för jämställdhetsplanen och planen innehåller inte verksamhetsperspektiv. Jämställdhetsplanen görs av personalchef och är en central plan som beslutas av ordinarie ledningsstruktur. Jämställdhetsplaner görs inte på förvaltningsnivå och arbetsmiljöplanen är inte jämställdhetsintegrerad. Den centrala planen är inte känd för medarbetare och chefer och planens syfte är inte att åstadkomma jämställdhet. Jämställdhetsplanen resulterar inte heller i något förändringsarbete. Den utgår inte från en kunskapsgrund om makt och kön eller genus och innehåller inte fler diskrimineringsgrunder än kön då det finns en egen handlingsplan för det.

Kommunen har idag ingen tillsvidareanställd jämställdhetsstrateg eller utvecklare men genom Region Gävleborg har kommunen utbildat fyra jämställdhetsstrateger som arbetar i olika delar av kommunens verksamheter. Två av dem har delar av sina tjänster som genuspedagoger. Kompetensutvecklingen för chefer och medarbetare är inte jämställdhetsintegrerad även om utbildning i jämställdhet ges då och då.

Politiken i kommunen har tagit fram en definition av jämställdhet som tjänstemännen ska utgå ifrån när de utvärderar beslutsförslag till politiken ur ett jämställdhetsperspektiv. Det finns dock ingen definition på ojämställdhet eller jämställdhetsintegrering. Under våren 2013 har man även fattat ett politiskt beslut att all kommunens statistik ska vara könsuppdelad som ett led av jämställdhetsarbetet i kommunen. Politiskt finns en relativt god kunskap kring jämställdhetsfrågor och genusfrågor och ojämställdheten ses som ett problem. Det finns dock ingen politisk grupp som driver jämställdhetsarbetet på politisk nivå och ansvaret för att driva jämställdhetsarbetet är inte integrerat i alla politiska grupper. Det finns inte heller en utpekad politisk grupp för att bedriva förändringsarbete. Det politiska intresset för jämställdhetsfrågor är stort och arbetet går framåt men det finns i nuläget inte resurser nog i form av tid proportionellt mot det resultat som eftersträvas. Resurser i form av personal och pengar avsätts men den personal som ska göra utvecklingsarbetet får inte möjlighet att prioritera bort annat utan det läggs ovanpå det arbete som de redan har.

Kunskapsnivån hos chefer och medarbetare kan bli bättre när det gäller kunskap om kön och makt eller genusordning, motstånd i förändringsarbete eller utvecklingsarbete och kunskap om maktordning och motstånd ligger inte heller till grund för politiker, chefer eller medarbetare. Det finns inte heller rutiner för att förebygga eller hantera effekter av motstånd. Ojämställdhet ses inte som något organisationen och alla som leder och verkar där reproducerar och ojämställdhet ses inte som en fråga om ojämn maktfördelning eller ojämn resursfördelning. Makt som begrepp används inte.

¹ Nulägesanalysen är gjord med hjälp av SKL:s mall för att granska organisationens jämställdhetsarbete.

Under hösten 2013 har ett utbildningsarbete påbörjats på politisk nivå samt på chefs- och tjänstemannanivå när det gäller både jämställdhetsfrågor och HBTQ-frågor. I planeringen av utbildningen var kommunens politiska ledning involverad och intresserad och utbildningen var obligatorisk för chefer och nämndsordföranden.

Ordinarie lednings- och styrningssystem i kommunen är inte jämställdhetsintegrerat idag och det finns inte långsiktiga jämställdhetsmål. Det har inte bedrivits ett centralt jämställdhetsarbete i verksamhets-/medborgar- eller brukarperspektiv under lång tid och tidigare jämställdhetsarbete är inte känt för organisationen och är inte utvärderat. Kommunen har inte tagit tillvara på lärdomar från tidigare jämställdhetsarbete och bygger inte vidare på det arbetet idag.

Kommunen är idag i ett utvecklingsskede när det gäller jämställdhetsarbete och jämställdhetsintegrering av verksamheterna. Den handlingsplan som tagits fram innehåller flera konkreta aktiviteter för att öka kunskapen hos personal och ledning samt aktiviteter för att rent praktiskt öka jämställdheten hos kommunen som arbetsgivare och som tjänsteleverantör till medborgarna. Synen på jämställdhetsarbete som ett kontinuerligt utvecklingsarbete finns hos delar av ledning och personal och samma grupper ser också jämställdhetsarbete som ett förändringsarbete. De satsningar som under hösten 2013 gjorts på utbildning ses som ett startskott för det arbetet och för att få fler involverade och införstådda i varför arbetet görs och vad det kommer innebära för de olika verksamheterna. Kommunen är också på väg in i flera långsiktiga utvecklingsarbeten när det gäller jämställdhet utöver den handlingsplanen och tillhörande strategiska plan som ska beslutas under första kvartalet av 2014. Dessa utvecklingsarbeten berör förskola och skola, utbildning av kommunens olika strategier samt ett internationellt engagemang i Union of Baltic Cities.

Mål för perioden 2014-2019

Söderhamns kommuns jämställdhetsstrategi ska sträcka sig över två mandatperioder. Denna första jämställdhetsstrategiska plan kommer att sträcka sig fram till och med 2019 och den ska därefter revideras och tas upp för beslut på nytt.

Söderhamns kommuns handlingsplan för Den Europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå ska revideras och förnyas vart fjärde år. Den första handlingsplanen som beslutas i februari 2014 gäller under åren 2014 och 2015 och ska alltså förnyas för perioden 2016-2019.

Kommunens jämställdhetsplan ska uppdateras under 2014 och därefter, som 3 kap. § 13 i diskrimineringslagen säger, vart tredje år. Ansvarig för jämställdhetsplanen är kommunens personalchef.

Strategins genomförande ska återrapporteras till kommunstyrelsen genom skriftlig och muntlig rapport årligen.

Söderhamns kommun ska under perioden 2014-2019 aktivt arbeta för att nå regeringens jämställdhetsmål, de länsgemensamma jämställdhetsmålen och genomföra åtagandena i den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet. För den här första långsiktiga jämställdhetsstrategin som sträcker sig över sex år är även målet att kommunens ordinarie lednings- och styrningssystem ska vara jämställdhetsintegrerat och all personal i kommunen ska ha påbörjat en intern utbildning om jämställdhet och hbtq²-frågor.

Handlingsplanen för Den Europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå är ett viktigt instrument för det aktiva jämställdhetsarbetet i Söderhamns kommun. I den handlingsplanen tas beslut om de åtaganden kommunen ska arbeta med den kommande fyraårsperioden samt vilka aktiviteter som ska kopplas till de åtagandena.

Jämställdhetsintegrering

Att jämställdhetsintegrera kommunens ordinarie lednings- och styrningssystem innebär att jämställdhetsperspektivet ska införlivas i allt beslutsfattande. Det är de som normalt sett deltar i beslutsfattandet som ska göra det och det ska göras på alla nivåer och i alla steg av beslutsprocessen. När verksamheten har ett jämställdhetsperspektiv på det som görs säkerställs en likvärdig service, resursfördelning och inflytande för kvinnor och män.

Jämställdhet och hbtq

I Söderhamns kommun ska jämställdhetsarbetet och arbetet med hbtq-frågor vara nära besläktat. Det är viktigt att jobba normkritiskt och se till fler maktordningar för att komma till rätta med diskrimineringsproblematik. Alla människor i Söderhamns kommun ska vara lika värda oavsett kön, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder.

² Homosexuell, bisexuell, transpersoner och queer.

Jämställdhetsarbetets organisation

Det krävs ett systematiskt och kontinuerligt arbete för att nå jämställdhetsmålen.

Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret för Söderhamn kommuns långsiktiga jämställdhetsstrategi.

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret och ansvarar för revideringen och förnyelse av Söderhamn kommuns handlingsplan för Den Europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. Kommunstyrelsen offentliggör årlig jämställdhetsredovisning utifrån de övergripande målen i denna handlingsplan. Kommunstyrelsen beslutar vilka åtaganden som görs och koncernledningsgruppen beslutar vilka aktiviteter som ska kopplas till de åtagandena.

Nämnder ansvarar för att se till att rapporter och uppföljningar inkommer från respektive förvaltning samt sänder dessa vidare till kommunstyrelsen.

Förvaltningschef/bolagschef ansvarar för åtaganden och åtgärder inom sitt förvaltningsområde. Varje år rapporteras till nämnd/styrelse samt jämställdhetsansvarig vid verksamhetsledningsenheten hur arbetet fortskrider.

Alla förvaltningar och kommunala bolag ansvarar för att det ska finnas minst en kontaktperson med uppgift att samordna arbetet med jämställdhetsintegrering inom förvaltningen. För att få ett övergripande genomslag ingår kontaktpersonen från varje förvaltning i ett nätverk för jämställdhetsintegrering.

Verksamhetsledningsenheten ansvarar för övergripande utvecklings-, uppföljnings-, och samordningsinsatser kring arbetet med jämställdhetsintegrering samt för omvärldsbevakning på jämställdhetsområdet.

Stöd och samordning

Verksamhetsledningsenheten ansvarar för stöd, rådgivning och information till förvaltningarna och förvaltningsledning vad gäller jämställdhetsintegrering.

För att arbetet ska bli effektivt, krävs samarbete inom kommunen. Varje förvaltning utser minst en kontaktperson som deltar i ett kommunövergripande nätverk, på så sätt skapas förutsättningar för ett erfarenhets- och kunskapsutbyte.

Jämställdhetsansvarig vid verksamhetsledningsenheten står som sammankallande för nätverket och har även ansvar för att stödja kontaktpersonerna, i sitt uppdrag som samordnare.

En viktig del är att samverka med lokala och regionala aktörer, ideella organisationer och föreningar för utbyte av kunskaper och erfarenheter.

Söderhamns hemsida är en viktig kanal till medborgare om pågående jämställdhetsarbete.