



LULEÅ KOMMUN

• • • Strategi



Luleå kommuns strategi för
jämställdhetsintegrering

Dokumenttyp: Strategi

Dokumentnamn: Luleå kommuns strategi för jämställdhetsintegrering

Dokumentansvarig: Anna Lindh Wikblad

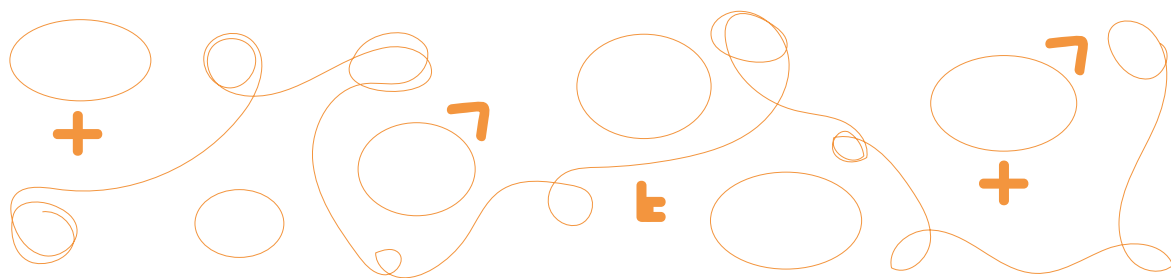
Senast reviderad:

Fastställt: 2015-11-23

Beslutinstans: Kommunfullmäktige

Giltighetstid: Tills vidare vid beslut

Dokument gäller för: Alla förvaltningar och majoritetsägda bolag



Förord

Jämställdhet berör alla. Jämställdhet handlar om kön, makt, rättvisa och demokrati.

Luleå kommun ska verka för att uppnå det nationella jämställdhetsmålet; att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter lika rättigheter, samma möjligheter och samma skyldigheter inom livets alla områden.

Luleå kommun ska arbeta för att flickor och pojkar, kvinnor och män ska erbjudas likvärdig service. Vi ska arbeta för att makt och inflytande fördelas jämställt och att resurser fördelas likvärdigt. Luleåborna ska märka att vi är jämställdhetsmedvetna. Luleå kommun ska också vara en attraktiv arbetsgivare där likvärdiga anställningsförhållanden och villkor råder.

Luleå kommuns övergripande mål för jämställdhet återfinns i översiktsplan 2013 i programmet "Alla jämlika":

Luleåborna är jämställda, har jämlika förutsättningar för hälsa och välfärd och är delaktiga i samhällsutvecklingen.

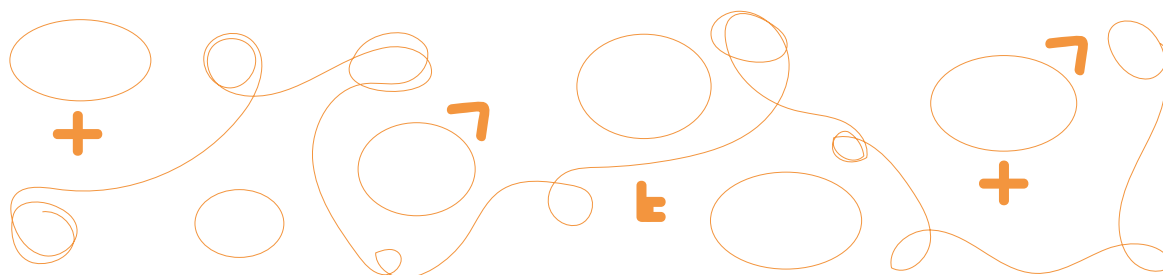
I och med undertecknandet av den europeiska jämställdhetsdeklarationen utvecklas och förstärks kommunens satsning på jämställdhetsintegrering, då kommunen förbundits att beakta jämställdhetsperspektivet fullt ut i politik, organisation och praktiskt handlande.

Samtliga länets 14 kommuner och Norrbottens läns landsting har antagit och skrivit under den europeiska jämställdhetsdeklarationen. Det gör Norrbotten till ett unikt län i Sverige.

Maritha Meethz

Kommunfullmäktiges ordförande

Luleå kommun



Definition

Jämställdhet:

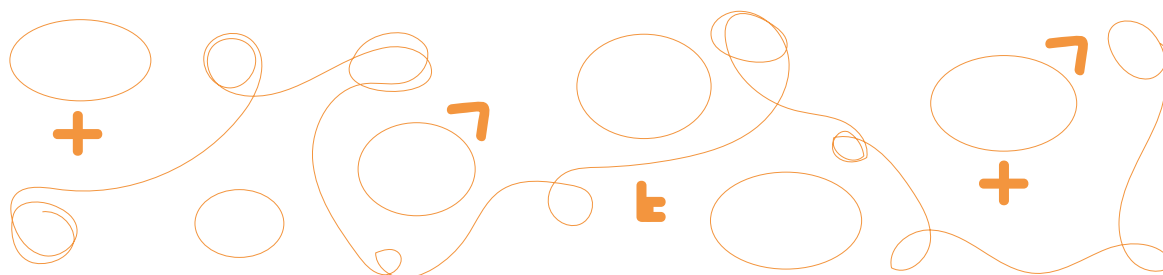
handlar om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och rättigheter.

Jämlikhet:

är ett vidare begrepp. Det avser rättvisa förhållanden mellan alla individer i samhället och utgår från alla människors lika värde.

Mångfald:

handlar om att människor har lika värde oavsett kön, etniskt och kulturellt ursprung, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck.



Så här styrs Luleå kommun

För att lyckas med jämställdhetsarbetet måste det integreras i den dagliga verksamheten likväl som i det löpande beslutsfattandet. Dock behövs ett riktat strålkastarljus på frågan så att den inte riskerar att drunkna i helheten. Även en medvetenhet om, och förståelse för hur, arbetet ska bedrivas är av stor betydelse för att en organisation ska kunna utveckla och förbättra jämställdheten.

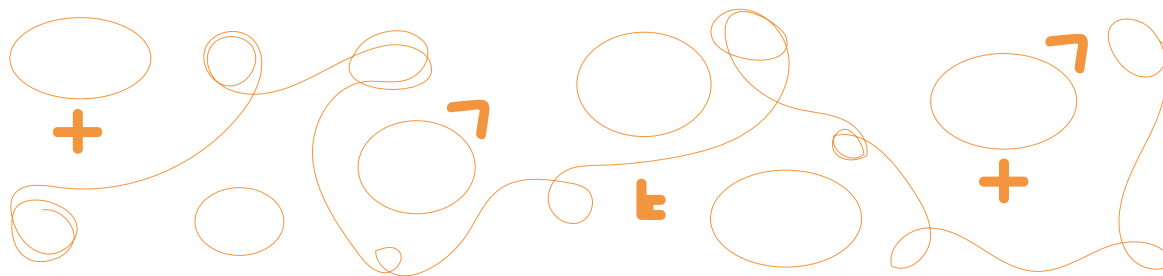
Styrmodellen

För att alla verksamheter ska arbeta åt samma håll har Luleå kommun ett utarbetat styrsystem där jämställdhetsfrågorna ingår.

I korthet innebär systemet att kommunen styrs från en gemensam vision, "Vision Luleå 2050", och ett övergripande uppdrag som servicegivare och samhällsbyggare. Uppdraget i samhällsperspektivet är definierat genom fyra långsiktiga strategier, "Riktningar till Vision Luleå 2050", som i sin tur är konkretiserade i sex olika program. Tillsammans bildar riktningarna och programmen kommunens översiktsplan. I program A, "Alla Jämlika", har fullmäktige fastställt det övergripande målet att **Luleåborna är jämställda, har jämlika förutsättningar för hälsa och välfärd och är delaktiga i samhällsutvecklingen.**

Förutom samhällsperspektivet innehåller styrkortet perspektiven Medarbetare, Ekonomi och Service. För att ta sig fram mot visionen fattar kommunstyrelsen varje år i och med kommunstyrelsens styrkort, beslut om målområden för de olika perspektiven. Alla förvaltningar och majoritetsägda bolag inom kommunen ska sedan utifrån dessa målområden sätta egna mål och planera aktiviteter som leder till att KS styrkort uppfylls.

Utöver fullmäktiges tydliga ställningstagande i Program A har även kommunstyrelsen fastställt att området **jämställdhet** ska beaktas i samtliga perspektiv.



Vad styr jämställdhetsarbetet?

Att utveckla jämställdheten går inte av sig självt och för att föra frågan framåt finns lagar och överenskommelser som kommunen har att följa.

Nationella mål

Riksdagen har beslutat att målsättningen för jämställdhetsarbetet är att: **Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv**

Det övergripande målet är indelat i fyra nationella delmål:

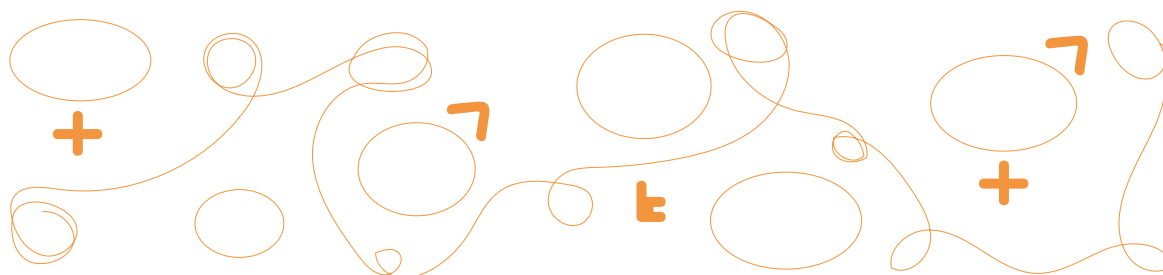
- Jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattande.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk 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.

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) anger att varje arbetsgivare ska genomföra aktiva åtgärder för att uppnå det nationella målet. Luleå kommuns personalkontor ansvarar för att upprätta och revidera övergripande jämställdhetsplaner utifrån kommunens ansvar som arbetsgivare. Sett ur KS styrkort ligger arbetet med jämställdhetsplanen närmast Medarbetarperspektivet.

Den europeiska jämställdhetsdeklarationen

I och med undertecknandet av den europeiska deklarationen för jämställdhetsintegrering har Luleå kommun förbundits till ett utökat åtagande. Kommunen ska inte bara se på jämställdhetsfrågan ur ett personalpolitiskt



perspektiv utan även arbeta för att brukare, kunder och medborgare ska ges en jämställd service och möjlighet till inflytande. Kopplingen till KS styrkort som rör serviceperspektivet är tydlig.

Prioriterade områden

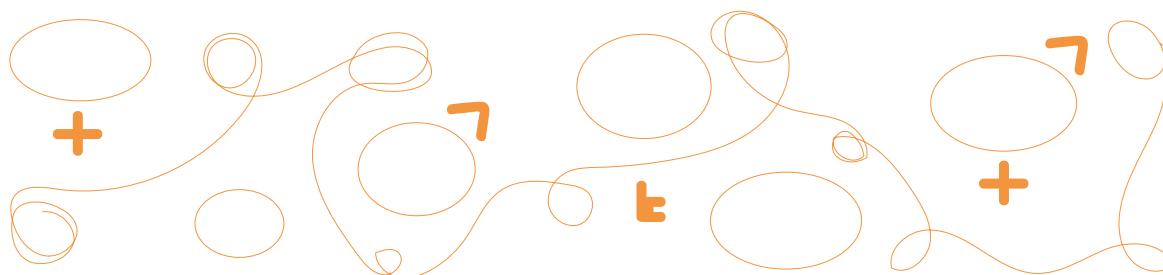
Deklarationen för jämställdhetsintegrering omfattar sex principer som kopplas till 30 artiklar. Att jämställdhetsintegrera hela den kommunala verksamheten är ett långsiktigt arbete och målsättningen är att innan år 2030 ska de artiklar som är av kommunövergripande karaktär under något år varit prioriterade. De artiklar som riktas till specifika förvaltningar ska målsättas och prioriteras inom respektive förvaltning.

Vilka artiklar från jämställdhetsdeklarationen som ska prioriteras ska framgå av planeringsförutsättningarna för nästkommande år. I linje med beslutade målområden för KS styrkort ska samtliga förvaltningar och majoritetsägda bolag inom Luleå kommun utarbeta egna mål och aktiviteter som ska uppnås och genomföras inom jämställdhetsområdet.

Inom de prioriterade artiklarna ska följande åtgärder göras inom alla förvaltningar och bolag:

- Belysa och analysera kvinnors och mäns samt flickors och pojkars villkor.
- Könsuppdelning av all individbaserad statistik, så långt det är möjligt.
- Utföra jämställdhetsanalyser i det ordinarie arbetet.
- Peka på förbättringsområden inom området för jämställdhetsintegrering i verksamhetsplaner och budget.

Uppföljning ska ske kontinuerligt via gängse uppföljningsarbete. I samband med årsredovisningen ska även en uppföljning av förbättringsarbetet ske via MakeEquality. Uppföljningen via MakeEquality görs med stöd av kommunens samordnande funktion för jämställdhetsfrågor.



Vem ansvarar för jämställdheten?

Kommunen styrs av **förtroendevalda politiker** där **kommunfullmäktige**, som det högsta beslutande organet, har det yttersta ansvaret för kommunens arbete med jämställdhetsintegrering.

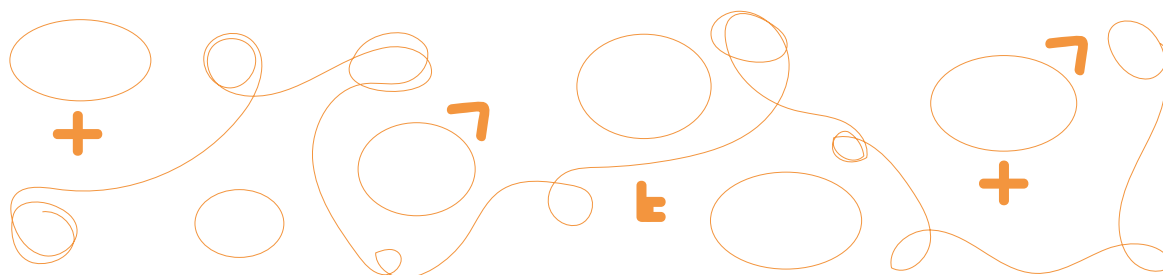
Det är också fullmäktige som beslutade att ansluta Luleå kommun till den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet.

Under fullmäktige ligger **facknämnderna** som i den löpande uppföljningen ska beakta jämställdhetsarbetet inom sina respektive ansvarsområden.

Kommunstyrelsen har ett uppdrag att särskilt bevaka och driva jämställdhetsfrågorna inom kommunen och ska årligen följa upp hur jämställdhetsarbetet utvecklas inom Luleå kommun.

Luleå kommuns **förvaltningschefer** och bolagens **VD** har huvudansvaret för verksamheterna vilket innebär att de ansvarar för att mål och aktiviteter formuleras, genomförs och följs upp på verksamhetsnivå. Samtliga chefer har ett ansvar för planering, genomförande och uppföljning av förvaltningens jämställdhetsintegrering. **Cheferna** ska även till medarbetarna levandegöra frågan bland annat via arbetsplatsträffar, i samverkansforum och i medarbetarsamtal. Varje **medarbetare** har ett eget ansvar för att inhämta kunskaper om jämställdhet och att bidra till jämställdhetsintegrering i det dagliga arbetet.

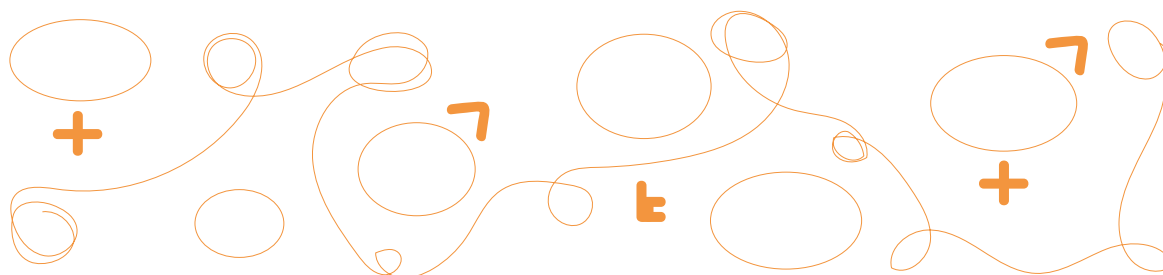
Som stöd i arbetet med att integrera jämställdheten inom kommunens alla verksamheter ska en **samordnande funktion** finnas. Tjänstepersonen med det samordnande funktionsuppdraget leder och utvecklar kommunens arbete på en kommunövergripande nivå. I uppdraget ingår även att samordna arbetet med utbildning samt vara konsultativt stöd/strategisk rådgivare till kommunens verksamheter. Tjänstepersonen är Luleå kommuns representant i det regionala jämställdhetsarbetet.



Så här gör vi

Jämställdhetsintegrering som strategi innebär ett varaktigt förändringsarbete. Att det bedrivs systematiskt och långsiktigt är en tydlig framgångsfaktor när ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i en verksamhets beslutsfattande, på samtliga nivåer.

Jämställdhetsarbetet ska följa den struktur som finns för övrigt kvalitetsutvecklingsarbete inom Luleå kommun. I bifogad bilaga finns beskrivet hur detta ska ske. För att kartlägga och analysera en verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv finns etablerade metoder. Inför starten av det systematiska jämställdhetsarbetet ska varje förvaltning genomföra utbildningsinsatser där ett metodstöd ingår. Kommunledningsförvaltningen ansvarar för att ta fram ett utbildningspaket som kan användas på respektive förvaltning.



Luleå kommuns arbete med jämställdhet refererar till, och samspelar med, följande mål och strategier:

Luleå kommuns strategi för jämställdhetsintegrering

Detta dokument.

Strategi för jämställdhetsintegrering i Norrbotten

Här finns strategin: www.lansstyrelsen.se/norrbotten - Människa & samhälle, Jämställdhet, Strategi för jämställdhetsintegrering

Nationella mål & CEMR-deklaration

Här finns de nationella målen: www.regeringen.se - Regeringens politik, Demokrati, jämställdhet och mänskliga rättigheter, Jämställdhet, Mål, budget och jämställdhet i siffror

Här finns CEMR-deklarationen: www.jamstall.nu - Om jämställdhet, Politik, CEMR-deklarationen

FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter & Kvinnokonventionen: The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)

Här finns FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna: www.fn.se - Information om FN, Vad gör FN? FN:s arbete med mänskliga rättigheter och demokrati, FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna

Här finns kvinnokonventionen: www.unwomen.se - Kvinnors rättigheter, FN:s Kvinnokonvention

Hur ska vi gå till väga?

Jämställdhetsintegrering som strategi innebär ett varaktigt förändringsarbete och ska följa kommunens struktur för kvalitetsutveckling. Att det bedrivs systematiskt och långsiktigt är en tydlig framgångsfaktor när ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i en verksamhets beslutsfattande, på samtliga nivåer.

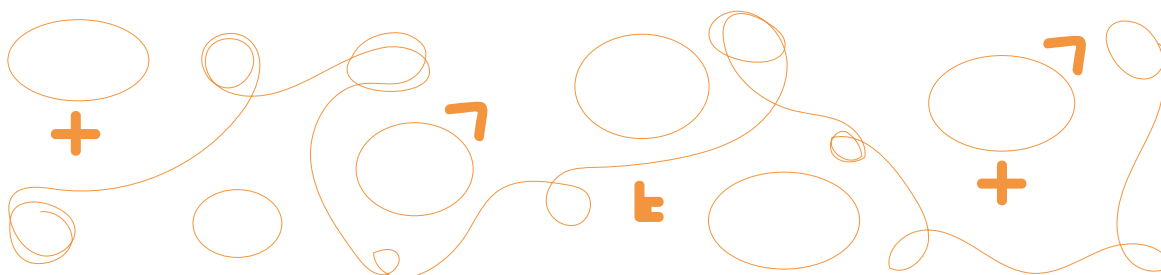
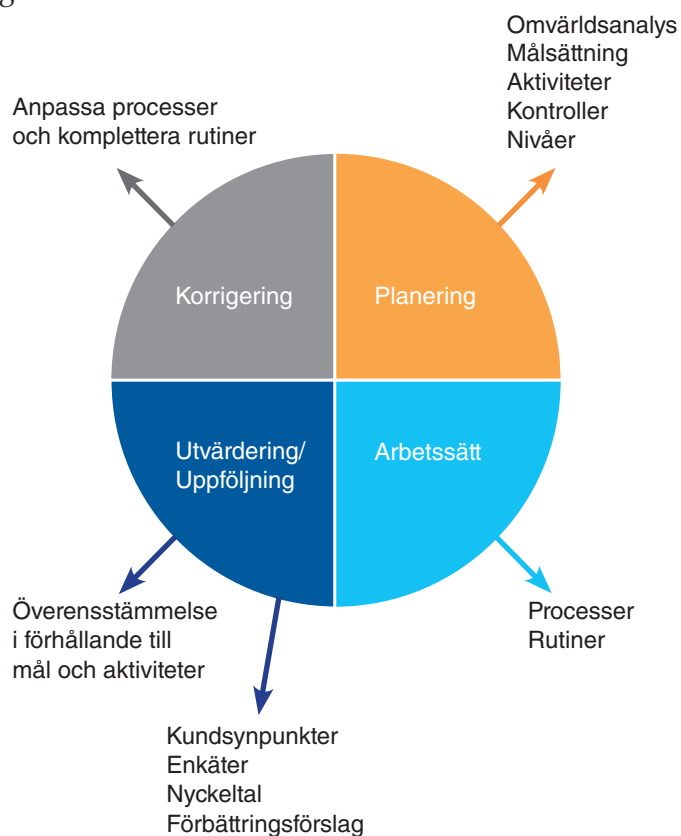
Planering

Alla nämnder och styrelser ska prioritera egna förbättringsområden i verksamhetsplaneringen. Börja med att kartlägga och förstå hur det ser ut. Utgå från de prioriterade artiklarna i den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet och bedöm verksamhetens förutsättningar och nuläge. Nuläget ska årligen presenteras för nämnder och styrelser.

Ta fram könsuppdelad statistik, mätningar och annat som ger en tydligare bild av förbättringsområden. Utifrån de prioriterade förbättringsområdena formulera mål och aktiviteter i den ordinarie verksamhetsplaneringen.

Arbetssätt

Säkerställ med enhetligt beskrivna processer och styrande dokument vad som ska göras, vem som ska göra det och när det ska göras. Jämställdhetsanalyser ska vara en naturlig del i Luleå kommuns samtliga verksamheter.



Utvärdering/Uppföljning

Uppföljning görs av mål, indikatorer och planerade aktiviteter. Detta bör kombineras med att undersöka vilka effekter som aktiviteterna medfört och hur de bidragit till måluppfyllelse ur ett jämställdhetsperspektiv.

Uppföljning kan även göras genom att studera resultat/utfall från olika typer av mätningar. Avrapportering ska ske till nämnd och styrelse.

Korrigerig

Att löpande se över och revidera verksamhetens processer och rutiner är en viktig del i det ständiga förbättringsarbetet. Lärandet utgör ett stöd för att analysera förutsättningarna, följa utvecklingen, kritiskt granska verksamheten och kommunicera erfarenheter.

