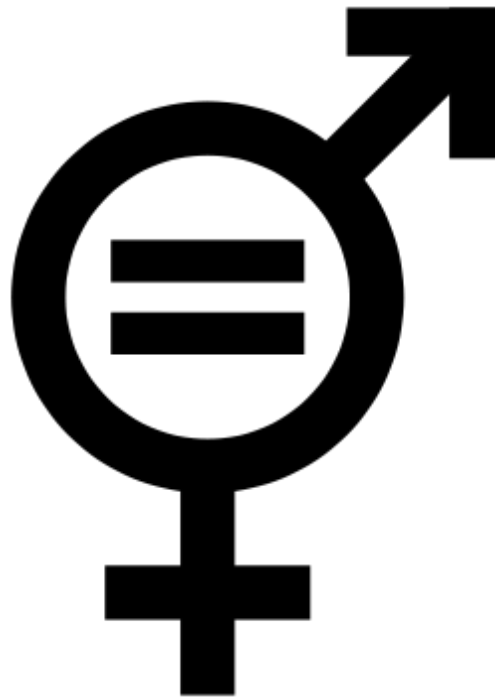




ÖCKERÖ KOMMUN



ÖCKERÖ KOMMUNS STRATEGI FÖR JÄMSTÄLLDHET

Beslutsdatum:	2020-02-18
Beslutande:	Kommunstyrelsen
Giltighetstid:	2020 - 2023
Dokumentansvarig:	Kommundirektör
Upprättad av:	Tora Wilhelmsson

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

ÖCKERÖ KOMMUNS STRATEGI FÖR JÄMSTÄLLDHET	1
INLEDNING.....	3
VISION: ÖCKERÖ 365 – EN LEVANDE SKÄRGÅRDSKOMMUN MED MÄNNISKAN I CENTRUM	3
FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR JÄMSTÄLLDHETSARBETE	4
<i>INTERNATIONELLA OCH NATIONELLA RIKTLINJER.....</i>	<i>4</i>
<i>REGIONALA OCH KOMMUNALA STYRDOKUMENT.....</i>	<i>5</i>
<i>JÄMSTÄLLDHET UR ARBETSGIVARPERSPEKTIVET</i>	<i>5</i>
STRATEGINS SYFTE, MÅL OCH VERKSTÄLLANDE.....	7
NULÄGET I ÖCKERÖ KOMMUN	7
JÄMSTÄLLDHETSINVENTERING AV KOMMUNENS VERKSAMHETER.....	9
<i>KOMMUNSTYRELSENS FÖRVALTNING.....</i>	<i>10</i>
<i>BARN- OCH UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN.....</i>	<i>11</i>
<i>SOCIALFÖRVALTNINGEN.....</i>	<i>11</i>
MÅL FÖR JÄMSTÄLLDHET 2020 - 2022	13
KOMMUNÖVERGRIPANDE INSATSER	13
UPPFÖLJNING AV STRATEGIN	14
MER OM JÄMSTÄLLDHET.....	15
ANVÄNDBARA BEGREPP	15
ANVÄNDBARA HEMSIDOR.....	16
CHECKLISTOR FÖR JÄMSTÄLLDHET	17

INLEDNING

Jämställdhet handlar om att alla, oavsett kön, ska ha samma möjligheter och förutsättningar i alla aspekter av livet. Genom sin närhet till befolkningen utgör kommunen en av de aktörer som har bäst förutsättningar att både bekämpa ojämställdhet samt verka för jämställdhet. Öckerö kommun har därför en viktig roll i att vara en pådrivande aktör för jämställdhet inom såväl den egna organisationen som i det omgivande samhället.

Våra traditionella normer och förväntningar på vad som är kvinnligt och manligt påverkar och begränsar oss att se individens behov och möjligheter. Öckerö kommun ska främja jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, för såväl kommunens invånare som anställda samt motverka könsbaserad diskriminering. Arbetsplatser som präglas av mångfald, likabehandling och jämställdhet tillvaratar alla människors kompetens och skaparkraft och bidrar till en bättre arbetsmiljö. På samma sätt är en jämställd och öppen kommun attraktiv, vilket främjar tillväxt och utveckling. Att arbeta för jämställdhet är en nytta för kommunen och varje verksamhetsområde har en viktig roll att spela.

Öckerö kommuns strategi för jämställdhetsarbete utgår från Öckerö kommuns vision om öppenhet, trygghet och omsorg samt de mål som formulerats för jämställdhet. I strategin beskrivs hur kommunen ska arbeta för ökad jämställdhet i all verksamhet. I strategin finns också en presentation av de nationella, regionala och kommunala dokument som sätter ramen för kommunens ansvar inom jämställdhetsområdet. Strategin fastställer på ett övergripande och långsiktigt sätt hur arbetet med jämställdhet ska genomföras, både enligt det externa verksamhetsperspektivet och det interna arbetsgivarperspektivet.

VISION: ÖCKERÖ 365 – EN LEVANDE SKÄRGÅRDSKOMMUN MED MÄNNISKAN I CENTRUM

Öckerö kommuns vision är att vara den trygga, lärande, nära, hållbart växande och engagerade kommunen. Ett lokalt engagemang i unik skärgårdsmiljö och samtidigt en del i storstadsregionens utveckling gör Öckerö kommun till en levande skärgårdskommun året runt. Öckerö är en kommun för alla där hållbarhet, trygghet och omsorg med människan i centrum präglar samhällsutvecklingen.

FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR JÄMSTÄLLDHETSARBETE

Jämställdhet innebär att alla oavsett kön har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden¹. 2017 beslutade kommunstyrelsen i Öckerö kommun att ett styrdokument för jämställdhet ska skapas och resultatet är den här strategin.

Jämställdhetsområdet är reglerat av lagstiftning och styrdokument, men för att uppnå ett jämställt samhälle krävs ett aktivt arbete, relevanta och realistiska målsättningar samt kontinuerlig utvärdering av de insatser som görs på olika nivåer i samhället.

INTERNATIONELLA OCH NATIONELLA RIKTLINJER

Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter

FN:s universella deklaration om de mänskliga rättigheterna klargör att alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. Detta är en grundförutsättning för allt arbete

kommuner gör och även basen för jämställdhet. Vidare fokuserar FN:s Kvinnokonvention på kvinnors rätt till utbildning, medborgarskap, sin egen kropp, hälsa m.m. Sverige har som signerande stat förbundit sig att följa Kvinnokonventionen och avskaffa all diskriminering av kvinnor samt vidta lämpliga åtgärder för att främja jämställdhet mellan könen. Att arbeta för att öka jämställdhet är också ett av de globala mål som Sverige förbundit sig till enligt Agenda 2030. Sverige har en nationell jämställdhetspolitik med det övergripande målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv². Detta mål har konkretiserats i sex delmål. Dessa ska nås genom jämställdhetsintegrering, vilket innebär att jämställdhet ska genomsyra alla beslut och vara en naturlig del av allt arbete i offentlig förvaltning.

1. EN JÄMN FÖRDELNING AV MAKT OCH INFLYTANDE

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och forma villkoren för beslutsfattandet.

2. EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET

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

3. JÄMSTÄLLD UTBILDNING

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

4. 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.

5. JÄMSTÄLLD HÄLSA

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

6. MÄNS VÅLD MOT KVINNOR SKA UPPHÖRA

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

¹ <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstalldhet/vad-ar-jamstalldhet>

² <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>

REGIONALA OCH KOMMUNALA STYRDOKUMENT

JÄMSTÄLLT VÄSTRA GÖTALAND

Länsstyrelsen och Västra Götalandsregionen har utifrån den nationella jämställdhetspolitiken tagit fram *Jämställt Västra Götaland*. Det är en regiongemensam strategi som har arbetats fram i dialog med kommuner, statliga myndigheter, högskolor, universitet, idéburen sektor och resurscentra för jämställd tillväxt och utveckling. Strategin syftar till att konkretisera de nationella jämställdhetspolitiska målen utifrån regionala förutsättningar. Den första versionen utkom 2014 och sedan dess har strategin uppdaterats med ny statistik och nya mål. Öckerö kommun antog strategin hösten 2014.

Jämställt Västra Götaland är uppdelad i tre områden som belyser olika problemområden: makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet; makt och hälsa samt makt och mäns våld mot kvinnor. Makt är en återkommande faktor inom samtliga temaområden eftersom jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

MANDATMÅL FÖR ÖCKERÖ KOMMUN 2019-2022

Målen för mandatperioden handlar bland annat om att öka anställdas välmående, öka kommuninvånarnas delaktighet i kultur- och fritidsaktiviteter samt ge stöd åt unga för ökat välbefinnande och fortsatta studier. Dessa mål syftar till att förbättra livsmöjligheter för kommunens invånare och anställda och har därigenom inverkan på jämställdheten i kommunen.

JÄMSTÄLLDHET UR ARBETSGIVARPERSPEKTIVET

Öckerö kommuns strategi för jämställdhetsarbete ska genomsyra all verksamhet i kommunen för att säkerställa likvärdig service, resurstilldelning och inflytande. Detta gäller även för kommunen som arbetsgivare. Diskrimineringslagen *SFS 2008:567* ska motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Jämställdhet ur arbetsgivarperspektivet är det arbete som sker med grund i personalpolitiken och diskrimineringslagen. Syftet är att kvalitetssäkra kommunens arbetsplatser så att de är jämställda och fria från diskriminering.

Öckerö kommun har en jämställdhetspolicy som gäller för alla som är anställda av kommunen och som grundas i diskrimineringslagen. Kontinuerligt görs en plan för arbetet med lika rättigheter och möjligheter som konkretiserar policyn. Planen görs av HR-avdelningen och där framkommer aktuell situation gällande löner, arbete och utveckling i yrkesroller. Avsikten är också att i kommunens verksamheter beakta alla de diskrimineringsgrunder som anges i diskrimineringslagen. Jämställdhet ingår i planen då kön är en diskrimineringsgrund. Utöver policyn och planen ska den interna jämställdheten säkerställas genom medarbetarsamtal, APT och i ledningsgrupper.

ÖCKERÖ KOMMUNS DISKRIMINERINGSPOLICY

Då jämställdhetslagen sedan 2008 inkorporerats i diskrimineringslagen ersätts kommunens jämställdhetspolicy från 2002 med en diskrimineringspolicy. Denna är bredare då den täcker in alla sju diskrimineringsgrunder istället för att bara täcka in kön. De sju diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder.

Policyn syftar till att motarbeta diskriminering på följande områden:

ARBETSFÖRHÅLLANDEN

De psykiska och fysiska arbetsförhållandena i kommunens verksamheter ska undersökas och analyseras utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder och lämpliga åtgärder ska vidtas så att inte någon missgynnas.

LÖNER OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Öckerö kommun ska verka för att riktlinjer för lönesättning, löneförmåner och andra anställningsvillkor inte leder till att någon missgynnas utifrån diskrimineringsgrunderna. Lönekartläggning ska göras årligen och analyseras utifrån kön.

UTBILDNING OCH ANNAN KOMPETENSUTVECKLING

Öckerö kommun ska verka för att kompetensutveckling och kunskapsöverföring kommer alla medarbetare till del på ett likvärdigt sätt.

FÖRÄLDRASKAP OCH ARBETE

Öckerö kommun ska underlätta för alla medarbetare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

REKRYTERING OCH BEFORDRAN

I samband med rekrytering ska Öckerö kommun verka för att personer ges möjlighet att söka lediga anställningar utan att missgynnas utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

JÄMSTÄLLDHET BLAND KOMMUNENS ANSTÄLLDA

I samhället, såväl Sverige som världen, finns strukturer som påverkar kvinnor och män på olika sätt. Härskartekniker förekommer och invanda könsnormer påverkar vårt arbete. För att Öckerö kommun ska bidra till en jämställd samhällsutveckling samt ge jämställd service till våra invånare behöver vi också se till vår egen organisation. Vi värnar om varandras olikheter och visionen om trygghet, öppenhet och omsorg gäller även för anställda. Om en anställd upplever kränkande behandling bör hen vända sig till anställande chef och/eller HR-avdelningen. Anställda ska också känna trygghet i att bli bemötta med tillit och förtroende samt ges stöttning av kollegor och chefer.

Olika individer kan ha helt olika förutsättningar och möjligheter trots samma kön. Det är viktigt att ha det i åtanke så att service, bemötande och förväntningar inte är för generaliserande. En vanlig invändning mot att arbeta med jämställdhet i bemötandet är idén om att ”jag bemöter alla likadant”. Det finns två problem med den invändningen. Det första är att undersökningar vanligen visar att det inte stämmer. Kvinnor och män bemöts ofta olika, äldre och yngre bemöts ofta olika osv. Dessutom är vi inte alltid medvetna om att normer är kopplade till kön. Att beskriva en chef som stark kan förefalla könsneutralt fastän de flesta föreställer sig en man. Det andra problemet med påståendet är att det inte alltid är bra att bemöta alla likadant. Att behandla människor med olika förutsättningar och behov likadant kan vara mycket orättvist. Istället för ”lika” bemötande bör ledordet vara ”likvärdigt”, eftersom det öppnar för individanpassning och tydliggör att bemötandet ska vara lika bra, inte nödvändigtvis likadant. Naturligtvis ska dock alla behandlas lika inför lagar och regler.

För att skapa ett hållbart arbete för jämställdhet är det viktigt att ha alla dessa perspektiv med sig. Såväl internationellt, nationellt som lokalt finns förutsättningar för jämställdhet som vägleder Öckerö kommuns arbete. Vi ska arbeta för att öka jämställdheten för de vi är till för och för varandra som medarbetare, kollegor, anställda, chefer.

STRATEGINS SYFTE, MÅL OCH VERKSTÄLLANDE

Syftet med Öckerö kommuns strategi för jämställdhet är att lägga grunden för hur vi ska arbeta under den kommande mandatperioden. Strategin har arbetats fram av en projektledare från folkhälsoverksamheten och en förvaltningsöverskridande arbetsgrupp. Gruppen kommer i fortsättningen att vara ett stöd för jämställdhetsarbete inom sina förvaltningar och i kommunen som helhet. Gruppen träffas flera gånger årligen för att gemensamt diskutera utmaningar inom jämställdhet som uppstår inom kommunens verksamheter eller som identifierats som viktiga av förvaltningsledningen. Sammanfattande för gruppen är folkhälsoutvecklaren.

För att uppnå de mål som strategin sätter upp ska varje förvaltning årligen skapa aktiviteter som följs upp i styr- och ledningssystemet Stratsys. Strategin innehåller även strukturella förslag på förändringar på kommunövergripande nivå som lägger grunden för hållbar jämställdhet. Syftet med de strukturella förändringarna är att göra jämställdhet till en integrerad del av organisationen. Detta ställer krav på chefer och medarbetare och görs genom utbildning och stöttning från arbetsgruppen. En bra struktur och systematik krävs för varje förvaltning. Ledningsgrupperna behöver aktivt ha uppföljning och efterfråga hur verksamheterna arbetar med jämställdhet.

För att kunna prioritera insatser under den kommande mandatperioden presenteras här ett nuläge för kommunen utifrån statistik och medarbetarnas erfarenheter.

NULÄGET I ÖCKERÖ KOMMUN

Nedan följer en nulägesbeskrivning inom olika områden som påverkar jämställdhet: inflytande, ekonomi, makt, hälsa, utbildning och våld. Nuläget baseras på statistik från Jämställt Västra Götaland, från Jämställdhetskartan³, från 2019 års kartläggning av folkhälsa⁴ samt från kommun- och landstingsdatabasens uppgifter från de senaste åren⁵.

I Öckerö kommun var andelen kvinnor i kommunfullmäktige 37 % och kommunstyrelsen 36 % år 2018. Enligt forskning presenterad i Jämställt Västra Götaland bidrar ett mansdominerat ledarskap till att skapa och reproducera normer om män som framgångsrika ledare vilket befäster en mansdominans inom såväl politik som företagande. I Västra Götaland är de politiska organen relativt jämställda ur ett kvantitativt perspektiv men det finns inget tydligt samband mellan fler kvinnor i politiska organ och ett ökat fokus på jämställdhetsfrämjande beslut. Även om flera politiker är positiva till jämställdhet som ett abstrakt ideal, saknas det ofta en personlig vilja att driva jämställdhetsfrågor. Detta gäller såväl kvinnliga som manliga politiker.

I Västra Götalands län tjänar män mer än kvinnor i alla 49 kommuner. Kvinnor dominerar bland anställda i offentlig sektor medan män oftare är anställda i privat sektor, vilket även är fallet i Öckerö kommun. När det kommer till lönenivåer i kommunen har situationen blivit jämnare mellan kvinnor och män, särskilt bland kommunanställda, där

³ http://www.karta.jamstalldhetskarta.se/v3/?action=lan&lan_id=14&kom=%C3%96cker%C3%B6

⁴ <https://ockero.se/download/18.5eff744c16b6635c4789253/1560947316250/Kartl%C3%A4ggning%20folkh%C3%A4lsa%20%C3%96cker%C3%B6%20kommun%202019.pdf>

⁵ https://www.kolada.se/index.php?_p=index Statistiken är i största mån från 2018, förutom i enstaka fall då siffror från 2016 eller 2017 använts då 2018 års siffror inte fanns att tillgå.

kvinnor tjänar 98 % av männens inkomst. Bland de som inte är kommunanställda tjänar kvinnor istället ca 72 % av männens inkomst. I Öckerö kommun arbetar 70 % av männen heltid medan endast 42 % av kvinnorna arbetar heltid. Detta gör kommunen till en av de tio minst jämställda kommunerna i landet när det kommer till heltidsarbete. Det gör också att det obetalda hem- och omsorgsarbetet fördelas ojämnt mellan män och kvinnor som lever tillsammans. Det kan vara svårt att mäta detta arbete, men ett sätt är att se till vem som tar ut föräldrapenningdagarna. I Öckerö kommun tar männen ut 31 % och kvinnorna resten. Jämfört med resten av Sverige gör det Öckerö till en av de mer jämställda kommunerna, däremot kan det vara värt att nämna att i ingen kommun tar männen ut mer än 38 % av föräldrapenningdagarna.

Efter arbetslivet finns det också ekonomisk ojämställdhet då kvinnor ofta får lägre pension än män, eftersom fler kvinnor är hemma med barn och/eller jobbar deltid. Ensamstående äldre kvinnor löper hög risk att hamna under gränsen för vad som anses vara låginkomsttagare. Enligt statistik för Sverige har kvinnor ca 72 % av männens pension. I Öckerö kommun har kvinnor över 65 år endast 59 % av männens inkomst, pension inräknat.

I Öckerö kommun utbildar sig befolkningen könstraditionellt. Män går i högre grad tekniska utbildningar och kvinnor utbildar sig i högre grad inom vård och omsorg. De senaste trettio åren har flickor som grupp haft bättre skolresultat än pojkar. Utöver att flickor har bättre resultat i skolan utbildar de sig i högre utsträckning både inom traditionellt kvinnodominerade och mansdominerade områden medan pojkar fortfarande väljer relativt könstraditionella yrkesutbildningar. Endast 10 % av pojkar som avslutat åk 9 i Öckerö kommun har sökt till kvinnodominerande yrkesprogram, såsom vård och omsorg. Jämfört med resten av Sverige är det en låg siffra. Av den vuxna befolkningen i kommunen har 40 % av kvinnorna eftergymnasial utbildning men bara 26 % av männen.

I Västra Götalands län och i Sverige får män och kvinnor inte vård på samma villkor och olika hälsobesvär är vanligare bland kvinnor eller män. Kvinnor diagnostiseras oftare än män med psykisk ohälsa, kronisk smärta, benskörhet samt sjukdomar i rörelseorganen. Män får oftare fysiska diagnoser och får snabbare åtgärder och rehabilitering. Studier visar att manlighetsideal kan bidra till att män i lägre grad rapporterar nedstämdhet, oro och annan psykisk ohälsa. När män förväntas leva upp till traditionella normer för manlighet riskerar mäns depressioner att osynliggöras. Det påverkar även andra sjukdomar då män generellt söker vård för fysiska åkommor väldigt sent.

Dubbelt så många kvinnor som män är korttids- och långtidssjukskrivna i Västra Götaland. Sjukskrivningen är ofta arbetsrelaterad. Högst andel sjukskrivningar finns bland service- och omsorgspersonal, vilket är kvinnodominerade branscher. Den största anledningen till långtidssjukskrivningar i kommunen är psykisk ohälsa, vilket står för 46 %. Bland kvinnor i Öckerö kommun använder 5,7 % regelbundet sömn- och lugnande medel. Siffran för män är 3,1 %. Efter Perstorp gör detta Öckerö till den kommunen med högst regelbunden användning av sömn- och lugnande medel i landet år 2018. Psykisk ohälsa är också en riskfaktor för självdestruktiva handlingar och suicid är vanligare bland män än bland kvinnor i Sverige. I Öckerö kommun har de senaste åren flera suicidfall inträffat (9 st. sedan 2008). Det kan vara svårt att helt fastställa någons dödsorsak vilket gör att denna siffra kan vara högre.

Kultur och föreningsliv har positiva effekter för hälsa, där kvinnor oftare konsumerar konst och kultur medan män är mer engagerade i föreningsliv och idrott. Fysisk och social aktivitet är viktiga faktorer för hälsa, välbefinnande och ett långt liv. I Öckerö kommun är 35 % av pojkar/männen ålder 13-20 år aktiva i idrottsföreningar, motsvarande siffra för samma grupp flickor/kvinnor är 14 %. Det ska dock påpekas att många aktiviteter för unga inte sker genom föreningar, samt att en del sker utanför kommunen t. ex simning och ridning. Bland bibliotekets aktiva låntagare fanns 2016 dubbelt så många kvinnor som män, drygt 4100 kvinnor och 1950 män, vilket är ett mönster som återspeglas i hela Sverige.

Män har mer riskfyllda vanor än kvinnor, vilket inverkar negativt på deras hälsa. Riskfyllda vanor innebär bland annat våldsbenägenhet samt alkohol- och narkotikakonsumtion. Unga män har dubbelt så hög dödlighet som unga kvinnor och är överrepresenterade när det gäller alkohol- och narkotikarelaterade dödsfall samt fordonsolyckor med dödlig utgång. 20 % av männen och 13 % av kvinnorna i Öckerö kommun i åldern 16-84 har alkoholvanor som innebär en risk för deras hälsa. Alkoholkonsumtion och våldsbrott är ofta sammanlänkade. En övervägande majoritet av de anmälda våldsbrotten i Sverige begås av pojkar/män. 85 % av de som misstänks för våldsbrott är män och cirka 60 % av offren för dessa brott är män. Detta visar att mäns våld i högre grad drabbar andra män, däremot är våldets karaktär olika. Män som blir oftare utsatt för våld utomhus av någon, inte känner medan kvinnor oftare blir utsatt för våld i hemmet av någon närstående.

Våld i nära relationer, eller mäns våld mot kvinnor som det också benämns⁶, är ett allvarligt brott mot främst kvinnors och barns mänskliga fri- och rättigheter. Det handlar ofta om en maktobalans mellan våldsutövaren och den våldsutsatta. En nära relation är en relation där det finns känslomässiga band och en förväntan på förtroende. Det kan handla om såväl makar, sambor och partners som föräldrar, syskon, barn eller andra släktningar. Våld innebär inte bara fysiskt, synligt våld utan även psykiskt våld, manipulering, digitalt våld, materiellt våld mm. Det som från början kanske yttrade sig som en hotfull blick, straffande tystnad eller en elak kommentar utvecklas gradvis till olagliga handlingar som sexuella övergrepp, stryptag, slag och sparkar. Det könsstrukturella våldet innebär ett stort jämställdhetsproblem som i till största del drabbar kvinnor och barn. Det förekommer också våld i samkönade relationer samt fall där offret är man och förövaren är kvinna.

Det är svårt att få tillförlitlig statistik över förekomsten av våld i nära relationer, eftersom få anmäler brottet. Detta beror på flera saker, men främst gör känslor av skuld och skam att den utsatta inte anmäler brottet eller lämnar relationen. Trots detta vet vi att våld i nära relationer förekommer i hela landet, i alla samhällsklasser. Under 2018 anmäldes 4 fall av grov kvinnofridskränkning i Öckerö kommun, men mörkertalet är troligtvis större. Övergripande för kommunerna i Västra Götaland är att det saknas tillräcklig kunskap och handlingsplaner för att upptäcka och hantera våld i nära relationer. I många kommuner visar det sig att det saknas kartläggning av antal våldsutsatta och så är fallet även i Öckerö kommun.

JÄMSTÄLLDHETSINVENTERING AV KOMMUNENS VERKSAMHETER

Det externa perspektivet på jämställdhet handlar om hur kommunen tillgodoser ett jämställt bemötande för våra invånare, besökare och företagare. Den här strategin syftar till att skapa ett sammanhållet arbete för externt jämställdhetsarbete. För att få med jämställdhetsperspektivet i det dagliga arbetet och i kommunens alla verksamheter krävs kunskap om könets betydelse och om vilka normer som påverkar individens identitet och villkor. Den här kunskapen är en förutsättning för att förändra attityder och värderingar samt för att se strukturer som kan resultera i ojämställdhet.

För att Öckerö kommun ska ge en jämn service av hög kvalitet behöver jämställdhetsarbetet vara förankrat i verksamheterna. Nedan presenteras en jämställdhetsinventering av

⁶ Benämningen mäns våld mot kvinnor täcker även in strukturella former av våld såsom trakasserier, övergrepp och kvinnoexploatering, som inte utförs av en närstående. Diskussionen om begreppen är viktig och det finns fler variationer än dessa två, men för att kunna sätta mål och insatser använder vi i Öckerö kommun båda begreppen eftersom de är välbekanta i organisationen.

kommunens tre förvaltningar som gjordes under våren 2019. Syftet var att få en bild av hur man ser på jämställdhet i verksamheten och hitta utvecklingsområden.

Jämställdhetsinventeringen baseras på möten med förvaltningsledning, verksamhetschefer och på APT där medarbetarna har fått berätta om jämställdhet i verksamheten utifrån sina erfarenheter. Utifrån denna inventering framkommer behov som kommunen behöver tillgodose genom olika insatser. För att insatserna ska vara verksamma ska de även ha en tydlig ansvarsfördelning och möjlighet till uppföljning.

KOMMUNSTYRELSENS FÖRVALTNING

Inom förvaltningen finns följande verksamheter och enheter:

- Verksamhet samhällsbyggnad
- Verksamhet fritid och kultur
- Verksamhet styr och stöd
- Besöks- och näringslivsenheten

Personalens sammansättning, kunskap och behov

Kunskapen och engagemanget för jämställdhet varierar i förvaltningen. Detta kan bero på de olika verksamhetsområden och uppgifter som ryms inom förvaltningen. Hos flera verkar den första tanken om jämställdhet handla om ifall kvinnor eller män arbetar i verksamheten och hur lönen ser ut, snarare än hur verksamheten i sig kan bidra till jämställdhet. Överlag kan sägas att de traditionellt mansdominerade områdena samt de områden som inte har kontinuerlig kontakt med kommunens invånare har lägre driv i jämställdhetsfrågan. Vissa verksamheter har svårare än andra att se sin påverkan på jämställdhet och därför har frågan inte varit aktuell. Samtidigt finns det hos flera anställda en personlig kunskap och driv att arbeta för jämställdhet inom sina tjänster, men det saknas ibland systematik för att ta tillvara på engagemanget.

Jämställdhet i verksamheten

Inom samhällsbyggnad är det ungefär lika många män som kvinnor anställda, däremot arbetar kvinnorna främst inom lokalvård och kost medan männen främst arbetar inom kretslopp, båttrafik och VA. Här sker mycket arbete som påverkar invånarna och där kan det vara svårare att analysera insatser utifrån påverkan på jämställdhet, såsom avfallshantering och infrastrukturplanering. Detta vilket kan förändras genom ökad kunskap om jämställdhet.

Verksamhet fritid och kultur har dagligen kontakt med kommunens invånare och besökare i bibliotek, föreningsliv, anläggningar och fritidsgård. Här finns kunskap och goda möjligheter att arbeta för en jämställd verksamhet vilket till stor del är fallet genom att exempelvis lyfta fram normbrytande böcker och erbjuda föreningslivet utbildning om machonormer. Fritidsgården kan lyftas fram som ett exempel på aktivt jämställdhetsarbete, där nedsättande språkbruk inte är tillåtet och där personalen använder samtalsmetoder för att prata känslor med killar, tjejer och icke-binära ungdomar.

I verksamhet styr och stöd finns interna funktioner för kommunen, såsom ekonomi, kansli och personalenheten. Här finns också kommunikationsenheten som möter människor i våra digitala kanaler samt i kommunservice. På kommunens hemsida finns ett medvetet jämställdhetstänk i kommunikationen och en checklista för normkritisk kommunikation har tagits fram. Exempel på detta är kommunikation om föräldraskap eller yrkesroller, där bland manlig personal på äldreboende lyfts fram.

Besöks- och näringslivsenheten har ett viktigt arbete att sköta i externa kontakter med besökare och företagare. Genom de olika mötesplatser som finns för näringslivet kan kommunen bidra med kunskap om jämställdhet.

BARN- OCH UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN

Barn- och utbildningsförvaltningen har följande verksamhetsområden:

- Förskola
- Grundskola
- Gymnasium
- Vuxenutbildning
- Kulturskola
- Särskola
- Elevhälsa

Personalens sammansättning, kunskap och behov

Barn- och utbildningsförvaltningens verksamhet regleras nationellt av skollagen och läroplanen. Där finns krav att bland annat jämställdhet och icke-diskriminering ska vara en del av verksamheten, vilket kan förklara varför det finns ett tydligt engagemang och kunskap om frågorna inom förvaltningen. Flera i personalen vittnar också om att barn och unga själva är engagerade i jämställdhet, vilket ställer krav på dem och engagerar dem.

Förskolorna har haft kompetensutveckling i normkritik vilket har varit lyckat och gjort att personalen har ett mer medvetet genustänk. I förskolan är majoriteten av de anställda kvinnor medan fördelningen ser jämnare ut i grundskolan och på gymnasiet. Detta kan hänga ihop med lönenivåer och status på yrkena, där traditionellt kvinnliga yrken, såsom förskolepersonal, har lägre lön. Att förändra status och könsfördelning inom skolans verksamheter är viktigt för att attrahera både män och kvinnor och på så sätt ha bättre möjlighet att möta en mångfald av barn och unga.

Jämställdhet i verksamheten

Personalen märker att olika betyg och provresultat för tjejer och killar, där tjejerna ofta har bättre resultat samt bättre behörighet till gymnasiet. I kommunen finns många föreningar och företag som drivs av män och kvinnor och bidrar till könsstereotyper i fråga om vilka företag som drivs av vem. Personalen i högstadiet berättar att hemmen påverkar mycket och en del föräldrar ser inte vitsen att deras söner ska gå gymnasiet eller ens nian, eftersom de kan få jobb inom hantverksbranschen.

När förskolan har haft manliga vikarier har personalen ibland fått motstånd eller ifrågasättande av vårdnadshavare. Detta skedde även när en icke-binär person gjorde prao på en grundskola. Personalen påpekar att om könsfördelningen bland de anställda var mer varierad skulle det bli positivt för barnen och eleverna. Genom att exempelvis öka andelen manliga förskollärare kan man visa förskolebarnen att kön inte ska vara avgörande för vilket yrke de väljer.

Utöver representation av olika kön kan jämställdhet finnas med i skolan genom att vara en del av utbildningen. Ett sätt att göra detta är genom metodmaterialet Machofabriken som används av några lärare på Brattebergsskolan. På högstadiet och gymnasiet anordnas exempelvis temaveckor om kärlek, relationer och normer. Gällande prao och praktikplatser finns en strävan att uppmärksamma könsöverskridande yrkesval.

SOCIALFÖRVALTNINGEN

Socialförvaltningen är uppdelad i fyra verksamhetsområden samt administration:

- Individ- och familjeomsorg/Funktionsstöd (IFO/FS)
- Äldreomsorg (ÄO)
- Räddningstjänst
- Arbetsmarknad- och etableringsenheten

Personalens sammansättning, kunskap och behov

Socialförvaltningens personal är till stor del kvinnor, förutom Räddningstjänsten där samtliga anställda är män. Kunskap och engagemang för jämställdhet varierar bland verksamheterna men det finns begränsat med tid och ekonomi för att tillvarata det engagemang som finns. Många av personalgrupperna är stora och möter utmaningar i form av många timanställda och sjukskrivningar. Flera kvinnliga chefer påpekar att de har större personalgrupper än i traditionellt manliga yrken, vilket påverkar dem negativt eftersom det blir en tyngre arbetsbörda. Då flera av yrkena är traditionellt kvinnliga påverkas även status och lönenivån till det sämre.

Arbetsmarknads- och etableringsenheten består av ett helt manligt arbetslag som utgör naturvårdslaget, samt ett helt kvinnligt arbetslag som är etableringsverksamhet.

Jämställdhet i verksamheten

Etableringsenheten berättar att de ibland möter könsstereotypa perspektiv på föräldraskap och arbete hos sina brukare. De försöker bemöta de nyanlända på ett jämställt sätt och känner att de har bra kunskap. Jämställdhet i etableringen är viktig.

Socialförvaltningens arbete styrs till stor del av socialtjänstlagen, hälso- och sjukvårdslagen samt LSS. Personalen påverkas också av brukarnas behov, där bland annat vissa brukare på boenden endast önskar kvinnlig personal. Detta verkar bero på traditionella åsikter om att en kvinnlig personal kan ta hand om en manlig brukare, men inte tvärtom då det skulle skapa obehag. Det kan också lätt bli så att personalen är extra kritiska när manlig personal ska utföra traditionellt kvinnliga sysslor såsom städning och istället ger manlig personal tekniska eller fysiskt krävande sysslor.

Personalen berättar att de ofta kontaktar kvinnliga anhöriga före manliga, samt att de ibland ställer högre krav på kvinnliga brukare än manliga. Detta är inget planerat utan sker utan att de tänker på det. Äldreomsorgens personal berättar att de ibland får hjälpa manliga brukare mer eftersom de inte har lärt sig att exempelvis laga mat. Men det är viktigt att se till brukarnas behov också och vissa saker förändras långsamt.

I kommunen är det ganska få som söker hjälp för våld i nära relation men det är ändå en viktig fråga att arbeta med. Hos kommunens behandlingsenhet finns det endast kapacitet att möta våldsutsatta och inte våldsutövare. Personalen på IFO/FS uttrycker att våld i nära relationer behöver uppmärksammas och mer kunskap om förekomst, upptäckt och hantering behövs. Personalen efterfrågar ett tydligt stöd från kommunen som helhet.

MÅL FÖR JÄMSTÄLLDHET 2020 - 2022

Dessa fem mål för jämställdhetsarbetet utgår ifrån nuläget och jämställdhetsinventeringen för Öckerö kommun. Målen visar på förändringsområden där kommunen kan bli mer aktiv för jämställdhet och är framtagna av projektledaren samt kommunens kvalitets-utvecklare. För att nå upp till målen ska varje förvaltning identifiera aktiviteter i styr- och ledningssystemet Stratsys. En uppföljning mot nuläget bör göras innan nästa mandatperiod.

Mål för Öckerö kommun	Nationellt mål	Nuläge 2018/19
1. Höjd utbildningsnivå för pojkar. Fler pojkar ska uppnå kunskapskraven i åk 9, ha behörighet till gymnasiet och vi ska uppmuntra fler till att utbilda sig på högskola/universitet.	3. Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling	73,2 % av pojkarna i åk 9 har uppnått kunskapskraven i alla ämnen. För flickor är det 93,7 %.
2. Förbättrad och strukturerad könsmedveten kommunikation. Gäller i bemötande, tal, skrift och bild – i allt bemötande som kommunen står bakom. Såväl internt som externt. Det kan exempelvis handla om att inte använda härskartekniker och nedsättande ord.	Relaterar till samtliga nationella mål.	Sker enligt de anställdas egen kunskap och engagemang.
3. Ökad andel heltids- och fastanställda kvinnor. När det finns möjlighet och önskan från den anställda ska kvinnor jobba heltid.	2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.	42 % av kvinnorna i kommunen arbetar heltid. 70 % av männen arbetar heltid.
4. Verka för en jämnare könsfördelning i samtliga politiska organ. En jämnare fördelning mellan män och kvinnor kan bidra till att jämställdhet prioriteras högre. Medvetandegöra politiker om jämställdhet.	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.	Andelen kvinnor i kommunfullmäktige är 37 % och kommunstyrelsen 36 %. Det är något jämnare i Barn- och utbildningsnämnden samt socialnämnden (4 kvinnor av totalt 9). Bygg- och miljönämnden har 2 kvinnor av 7 ledamöter och Valnämnden endast 1 av 5.
5. Bättre hantera våld i nära relation. Ökad beredskap för att tidigt upptäcka våldsutsatthet och erbjuda stödinsatser till våldsutsatta kvinnor och barn som lever med våld och våldsutövare.	6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.	Det finns behov av mer kunskap hos samtliga förvaltningar. Kommunens anställda behöver veta vem de kan vända sig till om de misstänker att någon är utsatt för våld.

KOMMUNÖVERGRIPANDE INSATSER

Utifrån nulägesanalysen och jämställdhetsinventeringen framkommer några insatser som bör ske i hela kommunen och på kontinuerlig basis för att nå upp till målen ovan. Detta för att lägga en grund för jämställdhet samt att kommunen som helhet ska bli bättre på att ge ett jämställd bemötande till alla invånare. Nulägesanalysen och samtliga mål ska även omsättas i aktiviteter för kommunens förvaltningar. För att själva se hur jämställd verksamheten är kan anställda och chefer använda någon av de checklistor som finns som bilaga till strategin.

Kompetensutveckling i jämställdhet

Återkommande utbildning ska ske årligen utifrån ett aktuellt tema inom jämställdhet. Arbetsgruppen för jämställdhet kan med fördel konsulteras för att hitta lämplig utbildning och hjälp till finansiering.

Ansvarig: Förvaltningschef

Starttid: 2020-04-01

Sluttid: 2022-12-31

Jämställdhet i tjänsteutlåtande

I tjänsteutlåtande ska det framgå hur det föreslagna beslutet påverkar jämställdhet. Syftet är att utifrån befintlig kunskap ge en uppfattning om påverkan på jämställdhet snarare än att göra en omfattande jämställdhetsanalys. Följande frågor kan vägleda tjänsteutlåtandet:

- Hur fördelas resurserna mellan kvinnor och män enligt beslutet?
- Vilka möjligheter har kvinnor respektive män att påverka?
- Har både kvinnors och mäns behov och erfarenheter legat till grund för hur verksamheten ser ut?
- Hur skulle den se ut om beslutet utgick från båda köns förutsättningar?

Ansvarig: Verksamhetschef/handläggare

Starttid: 2020-04-01

Sluttid: 2022-12-31

Spridning av strategin till medarbetare

För att få en gemensam grund för jämställdhet är det av vikt att denna strategi sprids till såväl befintliga som nya medarbetare. Strategin ska även ingå i introduktionen för nyanställda. Gällande befintliga medarbetare är det varje förvaltning som ansvarar för att sprida den i verksamheten. Eftersom varje förvaltning har två representanter i arbetsgruppen för jämställdhet bör även förvaltningarna se till att dessa representanter är kända hos medarbetarna.

Ansvarig: Förvaltningschef

Starttid: 2020-04-01

Sluttid: 2022-12-31

UPPFÖLJNING AV STRATEGIN

En uppföljning av strategin ska ske i inledningen av nästa mandatperiod. Då ska målen revideras utifrån en ny nulägesanalys. De aktiviteter som förvaltningarna identifierar följs upp årsvis i styr- och ledningssystemet Stratsys. Kommunens jämställdhetsstrategi blir på detta sätt ett levande dokument där mål och åtgärder kontinuerligt förnyas och resurssätts utifrån förvaltningarnas olika förutsättningar och verksamheter. Den centrala arbetsgruppen som tagit fram denna strategi är en resurs för kommunen i detta arbete.

Erfarenheter från andra jämställdhetsarbeten visar att ett jämställdhetsprogram måste få ta tid för att bli hållbart. Denna första strategi syftar därför till att lägga grunden till ett långsiktigt jämställdhetsarbete i Öckerö kommun. En viktig faktor för att strategin leder till faktiskt förändring är att ledningen uppmuntrar och följer upp jämställdhet i sina verksamheter. Såväl politiker som tjänstepersoner har ett ansvar i att hålla jämställdhetsperspektivet levande.

MER OM JÄMSTÄLLDHET

ANVÄNDBARA BEGREPP

DISKRIMINERING

När vissa grupper eller personer behandlas sämre än andra skulle ha gjort i en jämförbar situation. I diskrimineringslagen finns förbud mot diskriminering utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Strukturell diskriminering innebär att diskrimineringen är inbyggd i samhällets sätt att fungera.

FEMINISM

Feminism är dels en övergripande teori och dels en politisk rörelse bestående av flera olika inriktningar. Olika feministiska riktningar, feminism, förklarar orsakerna till mäns och kvinnors olika villkor på olika sätt. Den feministiska politiska rörelsen arbetar också på olika sätt för att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i samhället. En del feminister menar att kvinnornas sämre ställning kan försvinna genom politiska förändringar och nya lagar. Andra anser att det inte räcker utan att man måste förändra hela samhället totalt.

GBTQ

GBTQ är en samlingsbeteckning för homosexuella, bisexuella, transpersoner och queera. Homosexualitet och bisexualitet är sexuella läggningar. Begreppet transperson har ingenting med sexuell läggning att göra, utan är en beteckning för individer vars könsidentitet och/eller könsuttryck skiljer sig från normen för det kön de registrerats som vid födseln. Queer innebär kritik av heteronormen.

HEN

Hen är ett könsneutralt personligt pronomen som kan användas om personer vars kön är obekant eller irrelevant i sammanhanget. Hen kan även användas om personer som varken identifierar sig som kvinnor eller män. Sedan 2015 finns hen med i Svenska Akademiens Ordlista.

HETERONORMATIVITET

Heteronormativitet innebär att utgå från att alla är heterosexuella och att heterosexualitet är självklart, önskvärt och naturligt. I heteronormen ingår även en idé om att kvinnor och män bör vara varandras motsatser, begära varandra och leva i monogam tvåsamhet. Heteronormen innebär förväntad heterosexualitet – men även att heterosexualiteten organiseras på ett särskilt sätt.

HÄRSKARTEKNIKER

Härskartekniker är olika praktiker som används för att bedriva makt över någon, sätta någon på plats eller förtrycka någon i syfte att hävda sig själv. Härskartekniker kan utövas både av kvinnor och män och drabbar både kvinnor och män. Många av oss känner säkert att vi blivit utsatta för någon eller flera härskartekniker i vår vardag och känt oss kränkta av personer i vår omgivning. Kanske känner vi också att vi använt oss av några av dessa härskartekniker själva i någon situation, möjligen utan att vi varit medvetna om det. Att göra härskartekniker synliga innebär också att effekterna av dem kan motarbetas.

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

I Sverige används jämställdhetsintegrering som strategi för att arbeta med och uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Det innebär att beslut inom alla politikområden ska präglas av

ett jämställdhetsperspektiv. Metoden har vuxit fram för att motverka tendensen till att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan eller sidoordnas andra politiska frågor och verksamheter.

JÄMSTÄLLDHETS BUDGETERING

Innebär att samhällets resurser ska komma hela befolkningen till del och se till att budgetens effekter på jämställdheten synliggjorts. På så sätt kan konsekvenser för jämställdheten beaktas redan från början när förslag på insatser och reformer utformas, samt vid beslut om inriktning på politiken och fördelning av resurser.

KÖN OCH GENUS

Benämningar på det biologiska och sociala könet. Kön används ofta som benämning på det biologiska och genus som benämning på det socialt konstruerade könet. Samtidigt används också ordet kön ibland som benämning på både det biologiskt och socialt konstruerade. Det är svårt att säga vad som är biologiskt och vad som är socialt eftersom vi från födseln behandlas olika på grund av vårt biologiska kön. Genus är ett analytiskt begrepp och en översättning av engelskans ord gender.

NORMER OCH NORMKRITIK

Normer är ett slags handlingsregler för accepterat beteende i en grupp. En del av samhällets normsystem uttrycks i lagar, andra normer är oskrivna. Att uppfylla gruppens normer leder till sociala fördelar, medan brott mot normen ofta får negativa konsekvenser. *Normkritik* handlar om att synliggöra de normer som leder till att vissa ses som avvikande och andra ses som normala. Ett normkritiskt förhållningssätt innebär att inte förutsätta eller kräva att alla organiserar sitt liv i enlighet med normen.

ANVÄNDBARA HEMSIDOR

Agenda 2030

FN:s globala agenda för hållbarhet ur miljömässig, social och ekonomiskt perspektiv. Agendan innehåller 17 mål och 169 delmål. Agendan gäller från 2015 till 2030.

<http://www.globalamalen.se/om-globala-malen/mal-5-uppna-jamstalldhet/>

GÖR! Samlade metoder för jämställdhetsintegrering

En handbok med metoder för jämställdhetsanalys och integrering. Utgiven 2012 av ESF Jämt. <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/GOR-samlade-metoder-for-jamstalldhetsintegrering.pdf>

Jämställdhetsmyndigheten

Inrättades 2018 för att genomföra regeringens jämställdhetspolitik. <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se>

Jämställ.nu

En hemsida med verktyg och metoder för jämställdhetsintegrering. Sidan drivs av Jämställdhetsmyndigheten, länsstyrelserna, Svenska ESF-rådet, SKL och Vinnova. <https://www.jamstall.nu>

Kvinnokonventionen

FN:s konvention om kvinnors rättigheter som började träda i kraft 1981. <http://www.unwomen.se/internationellt/styrdokument/>

MÄN

En ideell, feministisk organisation som startade 1993 för att engagera män mot mäns våld mot kvinnor. MÄN står bland annat bakom metodmaterialet Machofabriken som används för att diskutera könsnormer med unga: <https://mfj.se> De har även gjort ett test för jämställt föräldraskap: <https://delalika.nu/>

Om kvinnor och män i Västra Götaland – en statistikbok

Ny statistik över kvinnor och mäns livssituation i länet. Utgiven av Länsstyrelsen Västra Götaland 2018: <https://www.lansstyrelsen.se/vastra-gotaland/tjanster/publikationer/2018/om-kvinnor-och-man-i-vastra-gotalands-lan---en-statistikbok-2018.html>

Sveriges jämställdhetspolitiska mål

Regeringens sida om de 6 delmålen och de nationella insatser som görs. <https://www.regeringen.se/artiklar/2017/05/delmal-1-en-jamn-fordelning-av-makt-och-inflytande/>

Sveriges kommuner och landsting, SKL

SKL:s sida om jämställdhet där deras uppdrag presenteras. Här finns även utbildningar, statistik och vägledning. SKL har även ett nätverk för erfarenhetsutbyte där Öckerö ingår. <https://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstalldhet/jamstalldhet.5874.html>

CHECKLISTOR FÖR JÄMSTÄLLDHET

SKL – Jämställdhetsintegrering av beslutsunderlag

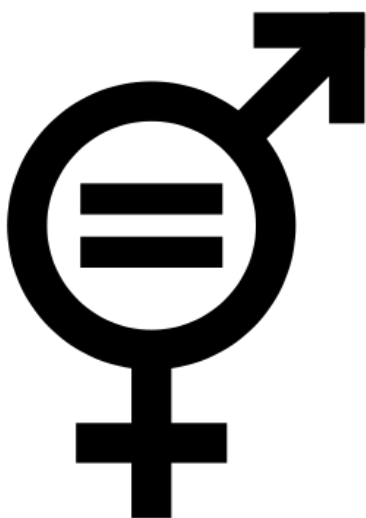
En vägledning för handläggare och politiker. Finns på följande länk: <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2019/06/V%C3%A4gledning-f%C3%B6r-j%C3%A4mst%C3%A4llda-beslutsunderlag.pdf>

Jämställ.nu – jämställdhetsanalys av olika verksamheter

Här finns material för att analysera social omsorg, samhällsplanering och barn- och utbildningsområdet: <https://www.jamstall.nu/verktygslada/kartlagg-och-analysera/sjuan-metod-jamstalldhetsanalys/>

Välgrundat – en guide för jämställdhetssäkra beslut

Framtagen av bland annat Hedemora kommun: https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2018/04/Valgrundat_jamstalldhet_och_jamlikhetssakra_Hedemora-kommun.pdf



Strategin har under 2019 arbetats fram av en projektledare och en förvaltningsöverskridande arbetsgrupp. Gruppen kommer i fortsättningen att vara ett stöd för jämställdhetsarbete inom sina förvaltningar och i kommunen som helhet. Gruppen träffas flera gånger årligen för att gemensamt diskutera utmaningar inom jämställdhet som uppstår inom kommunens verksamheter eller som identifierats som viktiga av förvaltningsledningen. Sammankallande för gruppen är folkhälsoutvecklaren. Om någon befattning förändras ska ersättare utses av respektive förvaltningschef.

PROJEKTLEDARE

Tora Wilhelmsson, folkhälsa

ARBETSGRUPP

Anna Magnusson, enhetschef hemsjukvården/sjuksköterskor

Inga-Lill Siljat, verksamhetssamordnare samhällsbyggnad

Lars Utbult, rektor Hedens skola F-6

Marie Andersson, utredare socialförvaltningen

Paula Erlandsson, rektor förskola

Ruth Lissledal, verksamhetsutvecklare socialförvaltningen

Thomas Wijk, enhetschef kretslopp